GENERAL SECRETARY'S ANNUAL REPORT

TO THE NATIONAL JOINT COUNCIL

APRIL 1, 2003 TO MARCH 31, 2004

ANNUAL REPORT
OF THE
GENERAL SECRETARY

Table of Contents

General Secretary's Message to Council.....1

Mandate.....4

Governance.....5

Achievements and Issues.....5

Grievances and Appeals.....10

Public Service Commission Advisory Council.....14

Business as Usual.....15

Recognition.....17

National Joint Council Members.....19

Appendix A.....20

105-01830/

September 22, 2004

Dear Members:

I am honoured to present this Annual Report to you as we meet in conjunction with the National Joint Council's 60th Anniversary Seminar in Ottawa. This report reviews achievements and issues in the life of the NJC over the period of April 1, 2003 through to March 31, 2004. It also canvasses the work of the Public Service Commission Advisory Council (PSCAC), whose parallel activities are a second mandate for the NJC Secretariat. This is a look back, but a look forward as well to some of the challenges facing Council during the new fiscal year now well underway.

On February 24, 1944, wartime Finance Minister J. L. Ilsley rose in his place in the House of Commons to announce that…

> "…in conformity with the Government's announced policy of promoting employee representation in private industry and the improvement of industrial relations generally, the Treasury Board has decided to provide for the setting-up of an employer-employee council in the Public Service of Canada."

This was the birth of the National Joint Council, modelled after the Whitley Council of the British Civil Service. In 1944, the NJC was a novel creation for the Canadian Government and a new departure for Canadian public administration in general. The new NJC, however, was hardly revolutionary. Limited to an advisory role, and this only in respect of a relatively restricted list of subjects, its critics found the new NJC a rather timid undertaking. Compared to its British counterpart which enjoyed substantial executive powers, and measured against the emerging private sector model of collective bargaining, the National Joint Council was only a start ---- but it *was* a start.

Today's NJC, of course, bears little resemblance to the body announced by James Ilsley in 1944, its evolution reflecting the changing needs and interests of the parties. After 1967 and the introduction of collective bargaining, NJC recreated itself as a forum where a variety of service-wide issues are addressed, different in important respects from conventional negotiations but complementary at the same time. NJC's mandate continues to evolve and to attract the support of its members because it fulfills an important need. Nonetheless, it must re-earn this support from day to day in order to remain the "Forum of Choice".

Throughout 2004 we celebrate the sixtieth anniversary of the National Joint Council. It is entirely appropriate that we pause to reflect upon the contribution that NJC has made to public service labour relations over sixty years, and particularly to recognize the exemplary work of so many union and employer representatives whose collaboration is the bedrock of NJC. It is also appropriate not to pause too long, for there is much work ahead to ensure that collaborative initiatives in the NJC tradition are a natural instinct in our system rather than just a "best practice".

The "Achievements and Issues" section of this report offers a brief summary of the accomplishments of the constituent bodies of the National Joint Council over 2003-2004, as well as those of the Public Service Commission Advisory Council. Together, I believe, these paint a picture of an active and successful year. Among the more important developments, in my mind, are the following:

- ✓ NJC facilitated a series of encounters between bargaining agents and government on the proposed revisions to the labour relations and staffing systems under Bill C-25. Once the legislation secured parliamentary approval, NJC assisted in the development of a union-management engagement framework to address issues arising from the implementation of the *Public Service Modernization Act*. By agreement of the parties, the NJC now shares Secretariat responsibilities for the new *PSMA Union Management Advisory Committee (UMAC)* with the Public Service Human Resources Management Agency.

- ✓ NJC prepared the ground for renegotiation of the Public Service Health Care Plan (PSHCP), a directive of Council. Working with the PSHCP Trust and the three parties (Employer Side, Bargaining Agent Side and the Federal Superannuates National Association), the NJC Secretariat planned a series of joint learning sessions on health insurance trends and issues and contributed a synopsis of questions that will form the expected agenda for the negotiation process.

- ✓ By year's end, the parties were optimistic that they had finally resolved concerns about the mandate of the Service-Wide Policy Committee on Occupational Health and Safety that had stalled progress in this important area for much of the year. Given substantial efforts of the regular NJC Occupational Health and Safety Committee in preparing the existing 18 NJC health and safety directives for future review, the prospects for solid achievements on both fronts in the year ahead seem very promising.

- ✓ Communications activities greatly increased in 2003-04, all with the objective of raising the profile of NJC and promoting the value of union-management partnerships. With a first-ever NJC communications strategy and work plan in place, the Secretariat worked closely with the Communications Committee on the development of new information tools and on the modernization of the NJC Web site, which incorporated a new search engine to assist with research on NJC grievance decisions. The Union Management Relations Committee guided parallel developments of a 60th anniversary communications plan, launching a new special recognition program and the development of a CD-ROM information package on NJC for future use by employer and union representatives, as well as interested external audiences accessing the NJC Web site.

- ✓ The Joint Compensation Advisory Committee made extraordinary progress in developing, in concert with Statistics Canada, a methodology for a comprehensive national survey program to produce long needed salary data for use in public service collective bargaining. Results from a full-scale pilot test of the methodology are expected in early 2005 and will form the basis for decisions about the eventual shape of national compensation research when the function is turned over to the new Public Service Labour Relations Board sometime next year.

- ✓ Co-development is a key feature of the new *Public Service Labour Relations Act*, with NJC identified in statute for the first time as a principal site for co-development

activities. In August, the PSCAC's Working Group on Co-development provided a signal contribution to our understanding of this process with the publication of a landmark report on the subject (discussed further in the "Recognition" section).

These and other accomplishments mentioned elsewhere in this report provide good reason to conclude that NJC is still, at 60, energetic, relevant and effective. Council has been called the public service's "best kept secret" by more than a few observers. Certainly, I remain very impressed by how much can be accomplished by dedicated union and management representatives in the "Forum of Choice" despite sometimes difficult circumstances, and very proud of the work done by the staff of the NJC Secretariat who assist the parties in their work.

At the end of 2003-04, the environment was obviously very challenging: The sponsorship scandal had sent shockwaves throughout the public service, uncertainties remained about changes in the structure of government announced in December, and anxieties were heightened that greater dislocations lay ahead. How the new *Public Service Modernization Act* might impact relations between the parties was largely unknown. A federal election on the horizon added to the uncertainty and to the politically sensitive climate in which government employees work. Finally, in the world of collective bargaining, high-profile negotiations approached their most difficult stages, with strike votes taken and impasses referred to third parties.

How all of this will effect NJC will obviously be seen in time. Meanwhile, Council and the Executive Committee have assigned the parties and the Secretariat an ambitious agenda for 2004-05 as outlined in *Appendix A*. Five lead priorities have been identified:

- complete the renegotiation of the Public Service Health Care Plan and the PSHCP Trust Agreement;
- ensure concrete achievements in occupational health and safety by finalizing and implementing the new mandate for the Service-Wide Committee and by developing the framework for launching a substantive review of NJC's 18 health and safety directives;
- refine and extend communications activities;
- modernize terms of reference for the Dental and Disability Insurance Boards of Management and implement their new mandates;
- secure stable, long-term funding for NJC.

With a number of other important directives under active review, a continuing flow of grievances and appeals before the various committees, new responsibilities in support of UMAC and further policy consultations inevitably arising, it will undoubtedly be another busy and important year for the National Joint Council.

60 years young and still running fast!!

Dan Butler
General Secretary

MANDATE

Through the National Joint Council, participating employers and bargaining agents take joint ownership of broad labour relations issues and develop collaborative solutions to workplace problems. Employers and bargaining agents have agreed that the National Joint Council is the "Forum of Choice":

- to share information;
- to consult on workplace policies;
- to co-develop directives which provide public service-wide benefits.

Created in 1944, the membership of the National Joint Council today includes 17 public service bargaining agents, Treasury Board and three "separate employers". The activities of Council directly affect the working lives of well over 150,000 represented employees in 80 departments and agencies in every region of Canada.

NJC contributes to effective labour relations and human resources management on many fronts:

- by co-developing public-service wide terms and conditions of employment through "NJC Directives";
- by co-developing public service wide health care coverage;
- by providing joint trusteeship/supervision of health care plans;
- by developing and reviewing occupational safety and health policies and providing advice and leadership to departments and agencies in this field;
- by resolving employee grievances (NJC directives) and appeals (dental and disability benefits);
- by providing a forum for information-sharing, consultation and co-development on other policies and initiatives (e.g., employment equity, official languages);
- by facilitating the joint development of a compensation research capacity;
- by sponsoring other activities to build relations among the parties.

NJC processes:

- are jointly governed and jointly managed;
- depend on voluntary participation;
- emphasize collaborative problem solving;
- provide opportunities to innovate.

GOVERNANCE

Under the NJC Constitution and By-laws, the activities of Council are formally governed at quarterly meetings of all participating employer and bargaining agent members. Decisions of Council are made by consensus of the "Employer Side" and the "Bargaining Agent Side". In the case of NJC Directives, participating members give full legal force to Council decisions by incorporating new directives as integral components of their respective collective agreements.

The Executive Committee is composed of three representatives from each of the Employer and Bargaining Agent Sides, supported in both cases by a Side Secretary. It is empowered to act on behalf of Council in administering the activities of NJC during the intervals between quarterly meetings. Executive Committee decisions are subject to the formal ratification by Council when they are reported at its regular meeting. Council may also delegate its decision-making authority to the Executive Committee to facilitate timely and effective action.

The General Secretary acts under the general direction of the Executive Committee and is not a member of Council or any committees of the NJC. The Employer and Bargaining Agent sides alternately nominate the General Secretary who heads the NJC Secretariat for a five-year term. The NJC Secretariat, operating under the general supervision of the General Secretary, offers administrative and professional support to Council and its component bodies.

The day-to-day work of NJC is accomplished by the many representatives of the parties who serve as appointed members of NJC working committees, working groups and boards of management. These constituent bodies report to Council through the Executive Committee and carry out a wide range of activities as determined from time to time by the Executive Committee.

ACHIEVEMENTS AND ISSUES

The National Joint Council is exceedingly fortunate to benefit from the time and energy of many talented representatives from both Bargaining Agent and Employer sides who bring life to the mandate of NJC through the work of its constituent bodies. Each year, these representatives address difficult and complex issues and compile a substantial record of achievement. Below is a synopsis of the work of NJC constituent bodies over the twelve months ending March 2004.

Communications Committee

- Guided by priorities previously approved in the NJC communications strategy, the Communications Committee continued its work to raise the profile of the NJC and to promote the value of collaborative union-management initiatives. After surveying user needs, the Committee provided guidance to Secretariat staff who, with the assistance of consulting expertise, managed a complete re-design and modernization of the NJC Web site. Launched at the annual seminar, the enhanced Web site includes a new, user-friendly grievance search mechanism, improved navigation throughout the site and greatly expanded information on the NJC, its processes and current activities.

Elsewhere, the Committee provided input into the development of a series of information tools designed to provide more timely content on NJC to public service managers and employees. Among the results was a first-ever *Guide to NJC Rates and Allowances*, a comprehensive resource document describing how NJC allowances are determined and modified, as well as an expanded second edition of *Guidelines to Hearing NJC Grievances*, a widely used tool for employees and representatives involved in the NJC grievance process. Considerable effort was channeled into upgrading the *Annual Report of the General Secretary (2002-03)* which, for the first time, was distributed not only to all NJC clients, but also to an expanded audience of Deputy Ministers and Heads of Human Resources. A further supporting element of the communications strategy was the General Secretary's outreach program to groups across the country. Over the course of the year, the General Secretary accepted fourteen speaking engagements from the Arctic to the Pacific to the Atlantic, including overview presentations to six Federal Councils as well as specialized discussions on NJC co-development to several departmental and regional gatherings.

Foreign Service Directives Committee

- The Foreign Service Directives (FSD) Committee began its year by finalizing work on a complete consolidation of all 41 FSDs to ensure consistent references and format in light of revisions made to many of the directives over the course of the multi-year cyclical review. Members then turned to address outstanding substantive questions from this review as well as supplementary issues assigned by the Executive Committee. The task of examining the best method for approaching the next cyclical review process, for further modernizing directive content and streamlining the overall process, formed an important and continuing part of committee discussions.

  Beyond the regular update of allowances and premiums using established approaches, the Committee revised a number of methodologies: *Rating Hardship Posts (FSD 58 - Post Differential Allowance)*, *Determination of Employee Shelter Costs (FSD 25 - Shelter)* and the *Post Specific Allowance (FSD 56- Foreign Service Incentive Allowance)*. Members took on additional work by establishing study groups to consider issues related to subjects such as: Health Care *(FSD 9-38-39-40-41-42)*, Child/Daycare *(FSD 32)*, Employee Requested Kilometric Rate, Travel/Relocation *(FSD 3-15-16)* and Spousal Issues *(FSD 17)*.

Government Travel Committee

- As mandated by the Executive Committee, the Government Travel Committee created a working group to review outstanding issues and proposals remaining after the April 1, 2003 introduction of the new Relocation – Integrated Relocation Program (IRP) Directive, the second directive for which this committee is responsible. A report on this subject, including possible recommendations for further changes to the directive, was scheduled for presentation to the Executive Committee later in spring 2004. The Committee is also assigned a third important directive, Commuting Assistance. Following receipt of input by the end of 2003 and conclusion of the opting period early in 2004, the Executive Committee referred Commuting Assistance to Government Travel for review, with the

objective of completing work by summer 2004. A second working group was established for this purpose.

In addition to its directive review responsibilities, Government Travel considered and made recommendations resolving a request for interpretation under section 15 of the By-Laws in a situation where a daily comprehensive allowance had been substituted for the payment of usual meal rates and allowances. The Committee also examined the results of this year's PHH/Arval report on kilometric rates and recommended revisions to these rates to the Executive Committee effective April 1, 2004. Discussions will continue on issues arising from the provision of data by PHH/Arval and on the application of the methodology for calculating kilometric rates developed by the Committee.

Isolated Posts and Government Housing Committee

- Despite the resignation of their Chairperson, Burt Hunt, members of the Isolated Posts and Government Housing Committee (IPGHC) continued to make considerable progress on their work during this reporting period. The Committee continued with the delivery of information sessions to affected regions across the country on the new IPGH Directive. Training needs were reassessed in the fall and the Committee agreed to host an additional information session in Quebec City in early 2004.

  A number of departments expressed concern with the issue of taxable benefits resulting from Phase II of the cyclical review of the Directive. Recognizing this as an important subject, a sub-committee of IPGHC was created to research and clarify the issue for departments. In keeping with this proactive approach, an additional sub-committee was created to explore options for designation criteria governing the eligibility of an isolated post. In response to inquiries on the issue of Vacation Travel Allowance, the Committee prepared a question and answer document for the NJC Web site. The Committee also agreed to monitor the transition to a new shelter cost differential for those employees who may have faced rent increases as a result of the move towards market-based rates beginning September 1, 2003. Finally, at the request of the Executive Committee, a sub-committee was struck to clarify references to the lower kilometric rate in the Directive, with a report to the Executive Committee planned for spring 2004.

Joint Compensation Advisory Committee

- Building on progress achieved during the previous year, the Joint Compensation Advisory Committee continued to work closely with Statistics Canada to co-develop many of the required technical components for a national compensation survey. Statistics Canada presented numerous reports to the Committee for discussion throughout the year including a *Proposal for a Pilot Compensation Survey* as well as an *Overview of the Pilot Survey*. Under JCAC direction, Statistics Canada completed a feasibility project for the National Occupation Codes (NOCs) to be used when surveying compensation practices outside the federal government, and contributed detailed guidance on the development of a "leveling tool" to facilitate comparisons of public service jobs to positions among surveyed employers.

Impressed by the effective working relationship that has grown with Statistics Canada, the JCAC Chairpersons recommended to the Executive Committee that this agency continue to be used to advise on, and to conduct the operational work of JCAC, a recommendation accepted by the Executive Committee. Results of the planned Ontario pilot survey anticipated in March 2005 will not be published but rather will serve as a research tool for the JCAC to evaluate the survey methodology and to refine the approach for a future national study in support of collective bargaining. During the year, JCAC also completed and published a *Compendium of Collective Agreement Clauses* for use by the parties.

Joint Employment Equity Committee

- Joint Employment Equity Committee (JEEC) members examined ways to improve the effectiveness of JEEC meetings and to expand committee membership to achieve a better balance between employer and bargaining agent representatives. The Committee reviewed progress on the report *Embracing Change* and the release of new communications tools arising from this report, as well as the possible impact of the *Revised Term Employment Policy* on designated employment equity groups. It applied an "employment equity lens" to the analysis of results from the *Public Service Employee Survey 2002*, reviewed implementation of the *Duty to Accommodate Policy*, and considered the *Public Service Commission's Profile of Public Service Leadership Competencies* together with the PSC's proposed framework for Employment Equity Programs.

Occupational Safety and Health Committee

- The Occupational Safety and Health (OSH) Committee continued its ambitious review of NJC Health and Safety Directives in light of the revised provisions of the Canada Labour Code and its Regulations, including editing and re-alignment of directives with the Canada OHS Regulations. This work proved to be more detailed and time-consuming than originally expected, leading the Committee to request an extension from the Executive Committee to allow for a more complete and accurate report. By the end of the reporting period, the Committee had nonetheless completed an impressive first review of all directives, a necessary step towards developing a recommendation to the Executive Committee for a full substantive review of the content of these authorities.

  In December, a revised Protective Footwear Allowance was approved effective January 1, 2004, using the established methodology. The allowance decreased for the third consecutive year, prompting the Committee to post an explanatory note regarding the formula used to calculate the allowance on the NJC Web site. The Committee agreed to create a sub-committee to explore the possibility of reviewing the baseline cost of protective footwear which has remained unchanged since 1997.

Official Languages Committee

- 2003-04 was a highly successful year for the Official Languages Committee. Collaborative work in conjunction with the Official Languages Policy Review Exercise undertaken by Treasury Board Secretariat proved a model for effective

committee consultation and co-development. The Committee presented detailed views and advice for TBS consideration, with many of its recommendations adopted in the final Treasury Board document.

The Committee was also consulted within the context of the Public Service Commission's (PSC) review of the Public Service Official Languages Approval Order. The Committee presented views and advice for consideration in the preparation of the analysis and recommendations to be submitted to the Commissioners of the PSC.

Service-Wide Policy Committee on Occupational Safety and Health Committee

- Discussions on a Treasury Board vision paper and new terms of reference for the Service-Wide Committee resumed with the assistance of the General Secretary who facilitated discussions between the Co-Chairpersons. The parties agreed to work within a designated timeframe and, by the end of the reporting period, were near to a successful conclusion. Based on informal discussions with the Executive Committee, representatives expected that revised terms of reference would be approved early in the new fiscal year, allowing the Service-Wide Committee to finally launch collaborative work in this very important policy domain.

Union-Management Relations Committee

- The Union-Management Relations Committee provides support and direction for the NJC's annual seminar. The 2003 seminar, held in St. John's, Newfoundland and Labrador, was widely evaluated as a great success. Topics discussed in plenary included the Public Service Health Care Plan, implementation of the *Public Service Modernization Act* and the issues facing public service employees in Newfoundland and Labrador. Workshops on various aspects of the new legislative regime for labour relations and staffing prompted lively discussions, as did the keynote address by the Honourable Lucienne Robillard, President of Treasury Board. Immediately following the seminar, planning began for the 2004 encounter to be held in the National Capital Region as part of the NJC's 60th anniversary program.

  The Committee also assumed special responsibility to develop and conduct a year-long program of events and publications in celebration of the NJC's 60th anniversary in 2004. Two new initiatives highlight the program: (i) development of a CD-ROM product profiling the mandate and activities of NJC for use by employer and bargaining agent representatives throughout the public service, and (ii) a 60th anniversary Special Recognition Program acknowledging five individuals who have made a significant contribution to the NJC. Other supporting 60th Anniversary products included a promotional poster, commemorative pin and a new overview brochure containing general information on the NJC.

Work Force Adjustment Committee

- The year was relatively quiet for the Work Force Adjustment Committee with only one new grievance received and reviewed. The Committee anticipates a much

more active 2004-05 given the Executive Committee's decision to launch a cyclical review of the WFA Directive, with input due from the parties by October 1, 2004.

Dental Care Plan Board of Management

- The Executive Committee commissioned a joint study to review and modernize terms of reference for both of the NJC's Boards of Management, Dental and Disability. The Dental Board participated actively in this review, holding preliminary discussions on terms of reference with the authors of the review, and then recommending improvements to drafts shared with Board of Management members as part of the study process. As usual, hearing appeals and considering reports from the plan administrator consumed the bulk of the Board's time. Among the appeals, members considered and resolved, for the first time, a case dealing with the entitlement to coverage of an employee on suspension, prompting the Board to remind departments of their obligation towards employees suspended for a period exceeding one month. The Board's 2002 Annual Report was approved by the Executive Committee and, in a new departure, was posted on the NJC Web site to reach a wider audience.

Disability Insurance Plan Board of Management

- As in the case of the Dental Board, the Disability Insurance Board of Management closely followed the review of terms of reference initiated by the Executive Committee. It also faced a particularly difficult challenge when its Medical Advisor of many years resigned in September, leading Board members to develop a clear mandate and role for the next Advisor; and to launch a process to recruit the appropriate person to fill this important supporting role. The DI Board of Management finalized its 2002 Annual Report and posted it on the NJC Web site. It also reconvened a communications sub-committee to explore issues of accessibility and availability of information on disability insurance for employees and their managers.

Grievances and Appeals

As illustrated in Table 1 below, a total of 58 NJC grievance files were active between April 1, 2003 and March 31, 2004, 21 of which were newly received during the reporting period. (Note that a grievance file may contain grievances from multiple grievors on the same subject). Over the course of the year, 34 grievance files were closed compared with 15 during the previous twelve months. As of March 30, 2004, 24 cases remained outstanding as opposed to 37 at the end of the previous year. By far the greatest number of cases, 38 of the total 58 active during the year, relate to directives which are the responsibility of the Government Travel Committee. This concentration adds considerably to the very heavy workload of the Government Travel Committee, and remains a matter of significant concern to members of the NJC Executive.

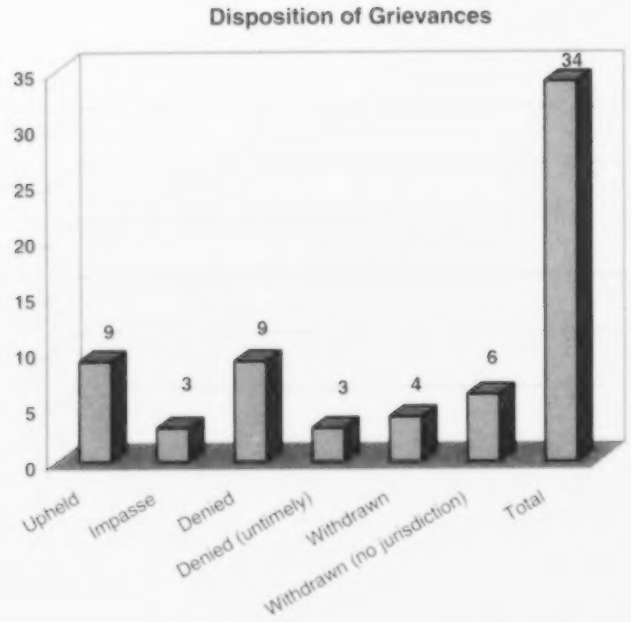
Table 1

While the 2003-04 record of reducing the number of outstanding grievances provides some encouragement, the Executive Committee and the NJC Secretariat believe that further improvements are possible and warranted. The average time from opening to closing of grievance files remains too long. While some delays are outside the control of NJC, as when parties request postponements of grievance hearings or additional time is required to fill gaps in grievance files submitted to the Secretariat, internal measures can prevent or reduce other delays. The Secretariat has set for itself several new performance targets:

- ensure that a grievance file is analyzed and referred to the Executive Committee or to a working committee within **1 month** of receipt, other than where incomplete submitted files require extra contacts with the parties;
- work to schedule a hearing within **3 months** of referring a grievance to a working committee;
- complete committee reports to the Executive Committee recommending a grievance decision within **2 weeks** of the grievance hearing.

Table 2 examines the disposition of the 34 grievance files closed during the year. By subject, 22 of the 34 cases involved the Government Travel Committee, 6 Isolated Posts and Government Housing, 4 Occupational Safety and Health, 1 Foreign Service Directives and 1 Work Force Adjustment. Among grievances for which final decisions were rendered, equal numbers were accepted and denied (9 each) on merits with 3 other cases denied on the basis of timeliness. Only 3 grievances resulted in an impasse, testifying to the effectiveness of NJC's unique approach to deciding cases. A total of ten grievance files were closed after being settled or withdrawn by the parties.

TABLE 2



APPEALS TO DENTAL AND DISABILITY BOARDS OF MANAGEMENT

Both the Dental Plan Board of Management and the Disability Plan Board of Management hear appeals on cases relating to the denial of benefits by the plan administrators. During 2003-04, 60 new appeals were filed through the Dental Board of Management while 21 new appeals were filed through the Disability Insurance Board of Management. These files added to the 28 and 16 cases respectively outstanding from the previous year. Over the year, 74 dental appeals and 19 disability appeals were considered by the two boards of management, up from 27 and 11 in 2002-03. For the Dental Board, this has meant a very substantial reduction in its outstanding caseload at year's end. For Disability, 2003-04 year-end results very closely parallel those for 2002-03.

Table 3

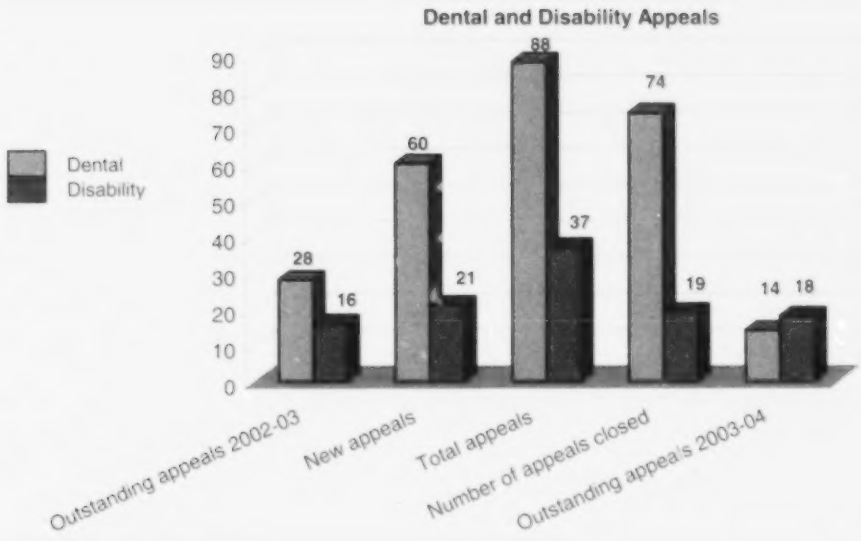
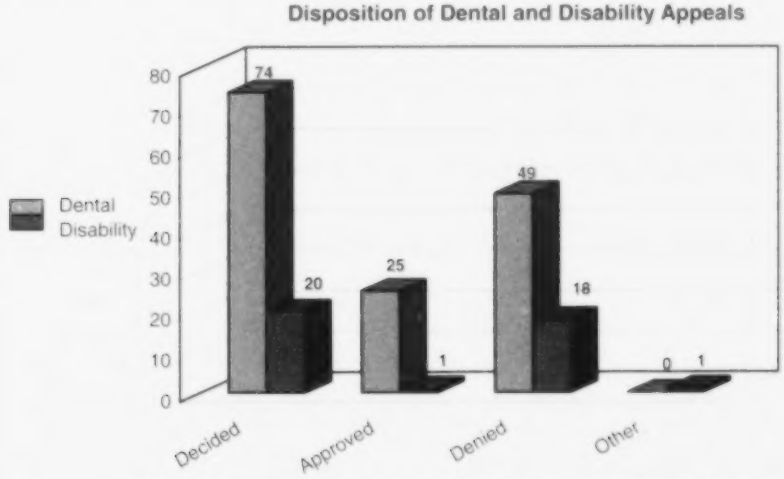


Table 4 reports the disposition of appeals during the reporting period. At the Dental Board of Management, denials outnumbered approvals by a 3-to-1 margin, a substantially higher ratio than in 2002-03. At the Disability Board, only one appeal was approved over the course of the year, whereas no appeals were approved in the previous year.

TABLE 4



Other refers to a case where additional information was requested and a decision had not been made by the end of the reporting period.

PUBLIC SERVICE COMMISSION ADVISORY COUNCIL

The Public Service Commission Advisory Council (PSCAC) is a separate tripartite consultative body, supported by the NJC Secretariat, composed of representatives from bargaining agents, departments and agencies, and the Public Service Commission (PSC). Established in 1999, the PSCAC serves as a forum for collaborative work among the parties with the goal of strengthening the staffing system in the public service and addressing other related human resources management issues. Representatives from the Treasury Board Secretariat and the new Public Service Human Resources Management Agency of Canada are also involved in PSCAC activities.

The PSCAC Steering Committee is responsible for directing and coordinating the work of Council between annual meetings. Over the course of 2003-04, the Steering Committee met four times to consider policy issues raised by the Commission and to manage and review the work of various constituent bodies.

Working Group on Co-development

- The *PSCAC Report on Co-development* was widely distributed throughout the human resources community in the summer of 2003. Among the highlights of the Report was the presentation of a process model to assist parties considering co-development as an approach to resolving a problem or achieving a desired joint product. Special emphasis was placed on outlining attitudes and behaviours that support and enable successful co-development. The Public Service Commission endorsed the report in September as a leading contribution to discussions about the future of co-development, and identified appropriate follow-up actions.

Working Group on Mobility II

- The Working Group on Mobility II submitted its report to the PSC in January 2004. This document draws attention to the complexity of mobility issues and identifies impediments associated with each identified aspect of the mobility "problem". The Working Group, along with the PSC Research Directorate, also considered the results of the Public Service Survey in relation to mobility, and explored other available empirical evidence to assist with the evaluation of mobility trends in the public service.

Advisory Committee on Appointment Without Competition

- The Advisory Committee on Appointment Without Competition provided recommendations to the Commission's evaluation team responsible for monitoring the pilot project on *"Delegation to Deputy Heads of the Authority to Appoint without Competition from Outside the Public Service"*. This Committee is composed of two representatives from the bargaining agents, departments and the PSC. The Committee received and reviewed all pilot documentation and information and later assisted the evaluation team in developing appropriate evaluation criteria and tools. A draft report and action plan was prepared with a date for submission to the PSC in the spring of 2004.

Working Group on Pre-qualified Pools

- This Working Group continued its review and analysis of departmental proposals for pilot projects associated with pre-qualified pools. As part of its work, the Working Group developed employee surveys to monitor attitudes about PQP pilot projects and the implementation of the related recourse model. To date, the surveys have been administered in one department. The initial report on this initiative will be available in the spring of 2004. During the year, the Working Group also reviewed and made recommendations to the PSC on pre-qualified pools in six other departments.

On the Horizon

- The passing of Bill C-25, the *Public Service Modernization Act*, heralds major changes to the management of staffing and human resources management processes in the public service. Included in the legislation are requirements for departments and agencies to engage in greater consultation with bargaining agents on HR issues and for the PSC to consult with the parties on important staffing questions. As a result, the PSCAC has agreed to create two new consultation groups, one which will examine many elements of the new appointment framework for staffing, and a second designed to consider policies governing political activities of employees within the public service.

BUSINESS AS USUAL

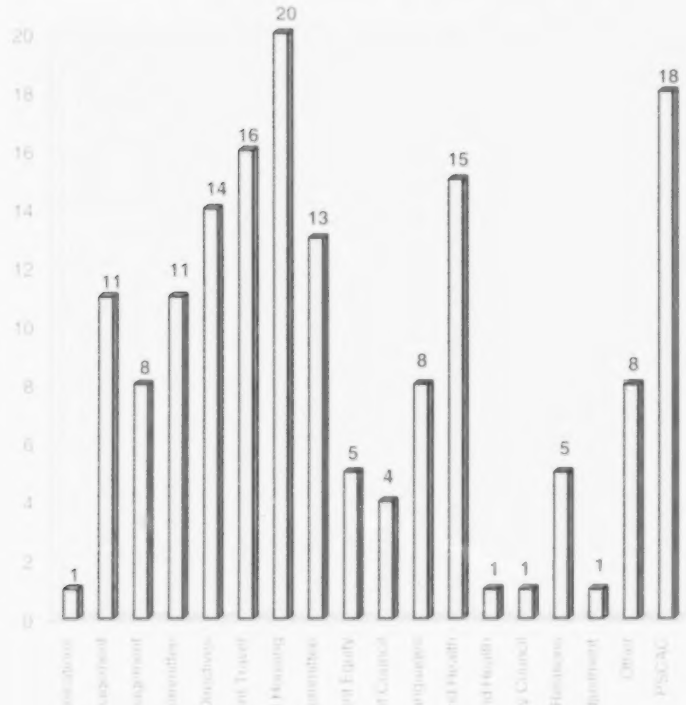
The NJC Secretariat is composed of the General Secretary, nine employees and a contracted Disability Appeals Co-ordinator. The day-to-day activities of NJC are managed by the Secretary to Council and Manager of NJC Operations, Nicole Paré-Bisson, now in her fourteenth year at the Secretariat. Parallel activities in support of the Public Service Commission Advisory Council and its working groups fall under the responsibility of a separate Manager, at year's end Karl Koch.

The Secretariat, as always, had a very busy year providing professional, administrative and logistical support to meetings of Council, the Executive Committee and the various constituent bodies of the NJC. In addition to the quarterly meetings of the full NJC and its Annual Seminar, the Secretariat organized 137 sessions of committees, working groups and boards of management, and insured follow-up on all meetings. Activities under the mandate of the PSCAC added an additional 18 sessions. The Secretariat also facilitated special union-management consultations and briefings on subjects such as the new human resources modernization legislation, whistle-blowing, compensation policy, the Treasury Board managers' initiative and the public service response to the avian influenza.

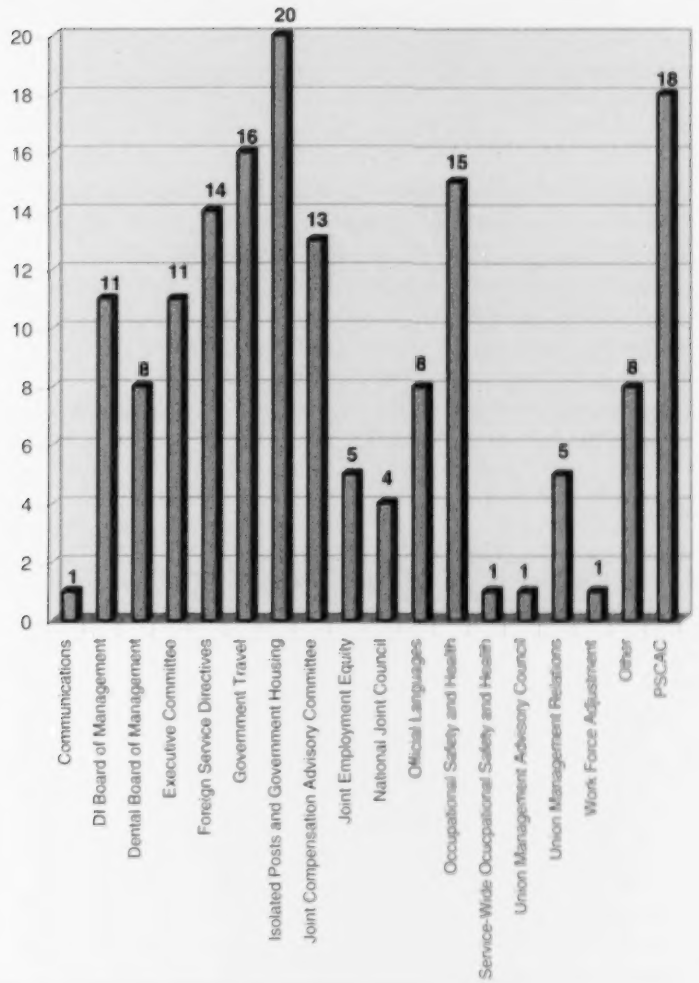
In December, the Secretariat assumed joint responsibility with staff of the new Public Service Human Resources Management Agency of Canada (PSHRMAC) to support the work of the Public Service Modernization Act Union Management Advisory Committee, a bilateral senior leadership group whose mandate will be to address issues and problems in the implementation of the new legislation. This committee met for one preliminary meeting during the reporting period.

2003-2004 NJC Committee Meetings Supported by the NJC Secretariat

(by number of days on which meetings were held)



2003-2004 NJC Committee Meetings Supported by the NJC Secretariat
(by number of days on which meetings were held)



RECOGNITION

December 2003 was a month of significant changes for NJC. Following government announcements on December 12th restructuring a number of departments and agencies, including the Treasury Board Secretariat, Chairperson James Lahey departed from his role as Chairperson of the National Joint Council and of the Employer Side. At the end of the month, Steve Hindle also resigned from his position as Co-Chairperson of NJC and Chair of the Bargaining Agent Side. Both Jim and Steve played pivotal leadership roles in the life of NJC and were strong proponents of the collaborative approach to addressing labour relations issues that lie at the heart of the NJC model. Both were also particularly supportive of the role played by the NJC Secretariat, for which all members of NJC staff are greatly appreciative. While no longer formally involved in NJC, Jim and Steve remained active after December as leaders in the labour relations community on their respective sides. We all expect to hear much more from both.

Jim Lahey and Steve Hindle

Every year, the list of contributors to NJC and PSCAC meriting recognition is very long, certainly too long to permit detailed mention here. This year, with new legislation passed promoting co-development, it is entirely appropriate to give special recognition to the PSCAC Working Group on Co-development and, in particular, to co-chairpersons Diane McCusker (Director General, Employee Relations, DND) and Bob Taylor (Vice-President, Local 2228, IBEW) whose leadership made the *Report on Co-development* possible. This important document demystifies "co-development" and shows clearly that it is a process capable of flexible application to diverse situations ---- in fact, something that the parties already do together in a variety of settings, NJC and PSCAC included. The report's roadmap to the stages of a co-development process as well as its discussion of attitudes and behaviours that make collaborative initiatives work well, are essential reading for anyone interested in improving our workplace relations.

Diane and Bob both have long histories of involvement in important labour relations and human resources management issues. In their own approaches to solving issues, they consistently demonstrate a high level of commitment to collaboration and a clear respect for the interests of both parties. They well deserve the congratulations of their peers.

Diane McCusker and Bob Taylor

The *Report on Co-Development* can be accessed through both the NJC and PSCAC Web sites.

NATIONAL JOINT COUNCIL MEMBERS

Employer Side

Canadian Food Inspection Agency
National Research Council of Canada
Office of the Auditor General of Canada
Treasury Board of Canada Secretariat

Bargaining Agent Side

Association of Canadian Financial Officers
Canadian Association of Professional Employees
Canadian Air Traffic Control Association
Canadian Federal Pilots Association
Canadian Merchant Service Guild
Canadian Military Colleges Faculty Association
Coast Guard Marine Communications Officers C.A.W., Local 2182
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Federal Government Dockyard Chargehands Association
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (West)
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Professional Association on Foreign Service Officers
Professional Institute of the Public Service of Canada
Public Service Alliance of Canada
Research Council Employees' Association
Union of Canadian Correctional Officers - CSN

EXECUTIVE COMMITTEE MEMBERS (as of March 31, 2004)

Employer Side

Chairperson	Brent DiBartolo, Treasury Board of Canada Secretariat
Vice-Chairperson	Richard Burton, Treasury Board of Canada Secretariat
Representative	Richard Watkins, Correctional Service Canada
Secretary	Jacques Lemire, Treasury Board of Canada Secretariat

Bargaining Agent Side

Co-Chairperson	Paul Morse, International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Vice-Chairperson	Nycole Turmel, Public Service Alliance of Canada
Representative	Michèle Demers, Professional Institute of the Public Service of Canada
Secretary	Claude Leclerc, Professional Institute of the Public Service of Canada

National Joint Council Secretariat

General Secretary	Dan Butler
Secretary to Council	Nicole Paré-Bisson

APPENDIX A

NATIONAL JOINT COUNCIL
2004-2005 YEARLY PLANNING AGENDA

	BACKGROUND / CONTEXT	FUTURE DIRECTIONS / NEXT STEPS
Part I – Leading Priorities		
Public Service Health Care Plan (PSHCP) and Trust Agreement	The PSHCP and Trust Agreement expire March 31, 2005. Under the Memorandum of Understanding of December 1999 between the parties, negotiations for renewal begin once notice of intent is issued between April 1st and April 30th 2004. The PSHCP Trust has prepared a series of background studies on plan experience, benchmarking, plan design and financing options and related topics. Responsibility for facilitating the renegotiation process has been assigned to the NJC Secretariat.	• Address process issues arising out of December 1999 MoU • Provide "learning phase" briefings to representatives of parties on plan experience and issues • Facilitate renegotiation process • Execute new PSHCP Directive and Trust Agreement
Occupational Health and Safety	Agreement is anticipated shortly on new terms of reference for the Service-Wide Committee on Occupational Health and Safety. With its mandate clarified, this Committee will be in a position to develop and implement a new work plan and begin to raise the profile of NJC in this policy domain. The OSH Committee retains responsibility for the 18 existing occupational health and safety directives which require modernization within a framework clarifying the appropriate interaction of OSH legislative, collective agreement and NJC directive provisions.	• Finalize new terms of reference for Service-Wide Committee • Develop work plan for Service-Wide Committee • Edit OSH directives to provide appropriate interaction with Canada Labour Code and regulations • Recommend process for substantive review of OSH directives • Initiate review of directives
Communication	Substantial progress was made in 2003-04 towards the implementation of a communications strategy, including introduction of a staff role in the NJC Secretariat dedicated to this purpose. Presuming that appropriate funding is available, further effort is now required to consolidate communications activities with a view to increasing the profile of NJC among targeted groups and reinforcing the value of collaborative activities in support of HR modernization initiatives.	• Implement 60th Anniversary work plan • Develop CD / Web site-based NJC promotional tool • Conduct client evaluation of new Web site and identify opportunities for further improvements • Review and update communications plan

Dental and Disability Boards of Management – Terms of Reference	Representatives of the parties have been consulted with a view to modernizing the terms of reference for the existing Dental and Disability Boards of Management. The Executive Committee has directed that the new model include a strong proactive component where the Boards contribute to identifying ways of improving plan design and service delivery in addition to monitoring plan administration and addressing appeals.	• Finalize new terms of reference • Re-orient work plans of dental and disability boards to express new terms of reference
Budget	Supplementary HR modernization funding for NJC lapsed on March 31, 2004 leaving the Secretariat with a 42% loss in operating resources. Reference level funding for fiscal year 2004-05 is insufficient to cover more than 7-8 months of Secretariat expenses, opening the possibility of a radical curtailment of NJC support activities. Resolving the budget crisis in the short term as well as on a long-term basis is essential.	• Secure further short-term financial support from funds allocated for HR modernization initiatives • Secure longer term adjustment in reference level funding through PSSRB budget
Part 2 – Directives / Plans		
Commuting Assistance Directive	A mandate to conduct a review of the Commuting Assistance Directive was given to the Government Travel Committee in February 2004 with a target of forwarding recommendations for revisions to the Executive Committee by June	• Conduct review of directive • Approval and execution of changes to the directive
Foreign Service Directives	Work continues on issues outstanding from the main review of the FSDs, including additional subjects identified by the Executive Committee. There is a pressing need for a new approach to the review of FSDs that rationalizes the workload faced by the parties and allows greater certainty as to the timing of cyclical examination of component directives.	• Report on changes to directives required as a result of consideration of outstanding "post-review" issues • Approval and execution of changes to the directive • Report on recommended approach to future review of directives
Relocation-IRP Directive	The new Relocation-IRP Directive took effect April 1, 2003. By way of follow-up, the Government Travel Committee was authorized to re-consider outstanding issues from the last review and make recommendations for further changes as necessary to the Executive Committee.	• Report on any changes to directive required as a result of consideration of outstanding issues • Approval and execution of any changes to the directive

Work Force Adjustment Directive	The Executive Committee has authorized a cyclical review of the Work Force Adjustment Directive.	• Issue call for input for changes to the directive • Analyze input and initiate opting process • Mandate committee and conduct review • Approval and execution of any changes to the directive
Uniforms Directive	The Executive Committee has authorized a cyclical review of the Work Force Adjustment Directive. The parties were canvassed in early 2004 on the need to initiate a review of the Uniforms Directive. On the basis of input received, the Executive Committee determined that no formal review was required at this time. A single issue identified by one member of Council was forwarded to the Occupational Safety and Health Committee for consideration.	• Consideration of issue referred by Executive Committee • Approval and execution of any changes to the directive
Dental Plan	The Executive Committee has directed the General Secretary to consult with the parties with the objective a clarifying the processes for the next renegotiation of the Dental Plan (NJC Part).	• Consultation with parties on renegotiation process • Approval of directions for future process
Part 3 – Other Initiatives		
Compensation Research	The Joint Compensation Advisory Committee has developed a framework methodology to conduct a full-scale compensation research pilot project by Statistics Canada. The results of this pilot will form the basis of a more comprehensive program of compensation research in the future. Responsibility for this function will be transferred to the new Public Service Labour Relations Board under the *PSMA*.	• Address issues for compensation research pilot project and monitor conduct of project by Statistics Canada • Evaluate results of pilot project and recommend approaches for subsequent research • Liaise with PSSRB to ensure smooth transfer of responsibility to new PSLRB
Human Resources Modernization / Implementation of new Legislation	NJC continues to be well positioned to contribute, as required, to the resolution of problems arising in the implementation of the PSMA, to promote new approaches in support of HR modernization and to facilitate co-ordination of associated consultation initiatives.	• Identify opportunities for NJC to contribute to implementation of new legislation and to serve as forum for co-ordinating consultation initiatives

	The NJC Secretariat has been assigned joint responsibility to assist the work of the PSMA Union Management Advisory Committee.	• Provide secretarial support to PSMA Union Management Advisory Committee
Relations with Regional Councils and JCTCs	NJC By-laws contemplate the possibility of building parallel consultation and co-development processes at the regional level but no activity to pursue this option has been initiated to date. Opportunities exist to upgrade the profile of NJC in the regions by co-operating with existing regional structures such as Federal Councils and JCTCs.	• Identify and pursue opportunities for greater collaboration with regional co-development processes supported by Federal Councils and JCTCs
Expenditure Review Process	The Government has announced its intent to conduct a systematic review of all existing expenditure programs with a view to identifying opportunities for program modernization and reallocation of resources. These reviews may open issues that require consultation between the parties.	• Monitor expenditure review process and facilitate consultation on resulting issues as required.
NJC By-laws	As NJC has assumed new roles and modernized its own procedures, issues have been identified with the existing By-laws. Opportunities to improve the effectiveness of NJC through changes to its By-laws should be explored.	• Examine opportunities for improvement of By-laws

RAPPORT ANNUEL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

PRÉSENTÉ AU CONSEIL NATIONAL MIXTE

1ER AVRIL 2003 AU 31 MARS 2004

RAPPORT ANNUEL
DU
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Table des matières

Message du Secrétaire général aux membres du Conseil.....1

Mandat.....5

Gouvernance.....6

Réalisations et enjeux.....6

Griefs et appels.....12

Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique.....16

Les affaires continuent.....17

Reconnaissance.....19

Membres du Conseil national mixte.....21

Annexe A.....22

le 22 septembre 2004

Mesdames, Messieurs,

Je suis heureux de déposer mon rapport annuel dans le cadre de notre colloque qui, cette année se tient à Ottawa et souligne le 60e anniversaire de la création du Conseil national mixte. En plus de revenir sur les réalisations et les enjeux qui ont marqué l'existence du CNM au cours de la période du 1er avril 2003 au 31 mars 2004, le présent rapport examine également le travail accompli par le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (CCCFP), dont les activités parallèles représentent un second mandat pour le Secrétariat du CNM. Ce regard en arrière se veut tout autant un regard vers quelques-uns des défis qui attendent le Conseil au cours du nouvel exercice financier, entrepris depuis quelque temps déjà.

Le 24 février 1944, le ministre des Finances en temps de guerre, J. L. Ilsley, s'est levé à la Chambre des communes pour annoncer que…

> « …conformément à la politique annoncée du gouvernement de promouvoir la représentation des employés dans le secteur privé et l'amélioration des relations industrielles en général, le Conseil du Trésor a décidé de mettre en place un conseil employeur-employé dans la fonction publique du Canada ».

Cette annonce marquait la naissance du Conseil national mixte, modelé sur le Conseil Whitley de la fonction publique britannique. En 1944, le CNM représentait une création nouvelle pour le gouvernement canadien et un nouveau départ pour l'administration publique canadienne en général. En revanche, il était loin d'être révolutionnaire. Le rôle consultatif limité qui lui a été confié, à l'égard uniquement d'une liste assez restreinte de sujets, a amené ses détracteurs à affirmer que le nouveau CNM était une entreprise bien timide. Comparativement à sa contrepartie britannique, qui jouissait de pouvoirs exécutifs considérables, et mesuré à l'aune du modèle de négociations collectives qui se dessinait dans le secteur privé, le Conseil national mixte n'était qu'un début ---- mais *c'était* un début.

Bien sûr, le CNM d'aujourd'hui ne ressemble guère à l'organisme dont James Ilsley a annoncé la création en 1944, son évolution ayant suivi le rythme des besoins changeants et des intérêts des parties. Après 1967 et l'arrivée des négociations collectives, le CNM s'est recréé en tant que tribune où sont traitées toute une gamme de questions touchant toute la fonction publique, et dont le processus diffère dans des aspects importants des négociations conventionnelles, tout en les complétant. Le mandat du CNM continue d'évoluer et d'obtenir le soutien de ses membres parce qu'il répond à un besoin important. Malgré tout, le CNM doit chaque jour se mériter ce soutien pour demeurer la « tribune de choix ».

L'année 2004 sera marquée par des célébrations entourant le soixantième anniversaire de la création du Conseil national mixte. C'est l'occasion idéale de faire une pause afin de réfléchir à la contribution que le CNM a apportée aux relations de travail dans la fonction publique au cours de ces soixante années, et plus particulièrement de reconnaître le travail exemplaire de tant de représentants syndicaux et patronaux dont la collaboration

est l'assise du CNM. En revanche, cette pause ne doit pas être trop longue, puisqu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour que les initiatives de collaboration menées dans la tradition du CNM relèvent davantage de l'instinct que des « pratiques exemplaires ».

La section réservée aux « Réalisations et enjeux » du présent rapport résume brièvement les succès obtenus au cours de l'exercice 2003-2004 par les diverses instances qui composent le Conseil national mixte et par le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique. Ensemble, ces accomplissements dressent à mon avis le portrait d'une année aussi active que fructueuse. Voici certaines des avancées les plus importantes qui ont été réalisées :

- ✓ Le CNM a facilité la tenue d'une série de rencontres entre les agents négociateurs et le gouvernement sur les révisions proposées des systèmes de gestion des relations de travail et de dotation sous le régime du projet de loi C-25. Une fois que le texte législatif eut obtenu l'approbation parlementaire requise, le CNM a contribué à l'élaboration d'un cadre de participation syndical-patronal pour traiter de questions que pose la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Aux termes d'une entente intervenue entre les parties, le CNM partage maintenant avec l'Agence de la gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada des fonctions de secrétariat qui lui permettront d'épauler le nouveau *Comité consultatif syndical-patronal sur la LMFP (CCSP)*.

- ✓ Le CNM a préparé le terrain en vue des négociations entourant le renouvellement du Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP), lequel est une directive du Conseil. De concert avec la Fiducie du RSSFP et les trois parties (la partie patronale, la partie syndicale et l'Association nationale des retraités fédéraux), le Secrétariat du CNM a planifié une série de séances conjointes de formation sur les tendances et les enjeux en matière d'assurance-maladie en plus de dresser la liste des questions qui figureront à l'ordre du jour prévu du processus de négociation.

- ✓ À la fin de l'exercice, les parties croyaient avec optimisme avoir enfin dissipé les réserves relatives au mandat du Comité d'orientation pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail qui avaient freiné les progrès dans ce domaine important pendant le plus gros de l'année. Grâce aux efforts appréciables déployés par le Comité ordinaire de la sécurité et de la santé au travail du CNM pour préparer les 18 directives actuelles du CNM sur la santé et la sécurité en vue d'une révision, l'on est en droit d'espérer des réalisations majeures sur les deux fronts dans l'année à venir.

- ✓ Les activités en matière de communication ont pris beaucoup d'expansion en 2003-2004, toutes ayant pour objectif de rehausser la présence du CNM et de promouvoir la valeur des partenariats entre le syndicat et la direction. Bénéficiant pour la première fois d'un cadre stratégique et d'un plan de travail en matière de communications, le Secrétariat a travaillé étroitement avec le Comité des communications pour élaborer de nouveaux outils d'information et moderniser le site Internet du CNM, qui est maintenant doté d'un nouveau moteur de recherche destiné à faciliter les recherches sur les décisions du CNM en matière de griefs. Le Comité des relations syndicales-patronales a dirigé l'élaboration en parallèle d'un plan de communication entourant le 60e anniversaire, lancé un nouveau programme de reconnaissance spéciale et mis sur pied une trousse d'information sur CD-ROM sur le CNM pour utilisation future par les représentants des employeurs et des syndicats,

ainsi que par les auditoires extérieurs intéressés qui se rendent sur le site Internet du CNM.

- ✓ Le Comité consultatif mixte sur la rémunération a réalisé des progrès extraordinaires en élaborant, de concert avec Statistique Canada, la méthodologie qui servira à mener une vaste enquête nationale qui, quant à elle, permettra d'obtenir les données salariales qui sont souhaitées depuis fort longtemps et qui seront utilisées dans le cadre des négociations collectives auxquelles la fonction publique prendra part. Les résultats d'un essai pilote de la méthodologie mené à grande échelle devraient être connus au début de 2005; ils guideront les décisions qui seront prises afin de déterminer la forme que revêtira l'enquête nationale sur la rémunération lorsque cette fonction sera confiée à la nouvelle Commission des relations de travail l'année prochaine.

- ✓ L'élaboration conjointe est un élément clé de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le CNM étant mentionné dans une loi pour la première fois à titre de tribune principale d'activités d'élaboration conjointe. En août, le groupe de travail du CCCFP sur l'élaboration conjointe a grandement contribué à notre compréhension de ce processus grâce à la publication d'un rapport historique sur la question (dont il est plus amplement question dans la section intitulée « Reconnaissance »).

Ces réalisations, ainsi que celles qui sont mentionnées dans d'autres sections du présent rapport, permettent à juste titre de conclure que le CNM est encore, à 60 ans, énergique, pertinent et efficace. Le Conseil a été qualifié de « secret le mieux gardé » de la fonction publique par plus d'un observateur. Chose certaine, je demeure des plus impressionné par le volume de travail que peuvent accomplir les représentants syndicaux et patronaux au sein de la « tribune de choix » en dépit de circonstances parfois difficiles, et très fier du travail accompli par le personnel du Secrétariat du CNM, qui facilite le travail des parties.

À la fin de l'exercice de 2003-2004, l'environnement était de toute évidence très difficile : le scandale des commandites a créé des remous à la grandeur de la fonction publique, les incertitudes entourant les changements au niveau de la structure du gouvernement annoncés en décembre demeuraient vives, et la menace de bouleversements encore plus profonds à venir n'a pas été sans intensifier les inquiétudes de chacun. L'incidence que la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* pourrait avoir sur les relations entre les parties demeure, en grande partie, inconnue. Les élections fédérales à l'horizon ont ajouté à l'incertitude et au climat politique instable dans lequel les fonctionnaires travaillent. Enfin, dans le domaine des négociations collectives, des négociations de premier plan en sont arrivées aux étapes les plus difficiles; des votes de grève ont été tenus et des impasses ont été renvoyées à des tierces parties.

Seul le temps nous dira comment tous ces facteurs joueront sur le CNM. En attendant, le Conseil et le Comité exécutif ont confié aux parties et au Secrétariat un programme ambitieux pour 2004-2005, ainsi qu'il est indiqué à l'*Annexe A*. Cinq priorités principales ont été établies :

- Mener à terme les négociations entourant le renouvellement du Régime de soins de santé dans la fonction publique et du contrat de fiducie du RSSFP;

- Obtenir des réalisations concrètes en matière de santé et de sécurité au travail en mettant la dernière main au nouveau mandat du Comité pangouvernemental et en

mettant celui-ci en pratique, et en élaborant le cadre dans lequel sera lancée la révision en profondeur des 18 directives du CNM en matière de sécurité et de santé au travail;

- Mettre au point et élargir les activités de communication;
- Moderniser les mandats du conseil de gestion du Régime de soins dentaires et du conseil du Régime d'assurance invalidité et mettre en pratique ces nouveaux mandats;
- Obtenir un financement stable et à long terme pour le CNM.

L'année qui suit sera sans aucun doute importante et chargée pour le Conseil national mixte : un certain nombre d'autres directives importantes sont en cours de révision, les différents comités doivent faire face à un flot constant de griefs et d'appels et, enfin, la création de nouvelles responsabilités à l'appui du CCSP et la tenue d'autres consultations sur les politiques sont inévitables.

Déjà 60 ans, mais toujours en forme!

Le secrétaire général,

Dan Butler

MANDAT

Par l'intermédiaire du Conseil national mixte, les employeurs et agents négociateurs participants assument conjointement la responsabilité de grands enjeux dans le milieu de travail et élaborent, en collaboration, des solutions aux difficultés qui se posent en milieu de travail. Les employeurs et les agents négociateurs se sont entendus pour attribuer au Conseil national mixte le titre de « tribune de choix » :

- pour échanger de l'information;
- pour tenir des consultations sur les politiques qui régissent le milieu de travail;
- pour élaborer conjointement des directives qui offrent des avantages à tous les fonctionnaires.

Créé en 1944, le Conseil national mixte compte aujourd'hui dix-sept agents négociateurs de la fonction publique, le Conseil du Trésor et trois « employeurs distincts ». Les activités du Conseil ont une incidence directe sur la vie professionnelle de plus de 150 000 fonctionnaires représentés qui travaillent au sein de 80 ministères et organismes dans toutes les régions du Canada.

Le CNM contribue au maintien de relations de travail efficaces et à la gestion des ressources humaines à plus d'un titre :

- en élaborant conjointement des conditions d'emploi auxquelles est assujettie toute la fonction publique et qui revêtent la forme de « Directives du CNM »;
- en élaborant conjointement un régime de soins de santé offert à toute la fonction publique;
- en offrant une supervision/administration fiduciaire conjointe des régimes de soins de santé;
- en élaborant et en révisant les politiques en matière de santé et de sécurité au travail et en donnant des conseils et une direction aux ministère et organismes dans ce domaine;
- en réglant des griefs présentés par des fonctionnaires (directives du CNM) et des appels (prestations de soins dentaires et d'assurance-invalidité);
- en offrant un lieu qui permet l'échange d'information, la consultation et l'élaboration conjointe sur d'autres politiques et initiatives (p. ex. l'équité en matière d'emploi, les langues officielles);
- en facilitant l'établissement conjoint d'une capacité en matière de recherche sur la rémunération;
- en parrainant d'autres activités destinées à tisser des liens entre les parties.

Les processus du CNM revêtent les caractéristiques suivantes :

- ils sont régis et gérés conjointement;
- ils reposent sur une participation volontaire;
- ils mettent l'accent sur la résolution des problèmes en collaboration;
- ils offrent des occasions d'innover.

GOUVERNANCE

Suivant les Statuts et le Règlement du CNM, les activités du Conseil sont régies officiellement dans le cadre de réunions trimestrielles de tous les employeurs et agents négociateurs participants, qui prennent les décisions du Conseil par consensus. En ce qui concerne les Directives du CNM, les membres participants donnent une force légale sans réserve aux décisions du Conseil en intégrant les nouvelles directives à leurs conventions collectives respectives.

Le Comité exécutif est composé de trois représentants de la partie patronale et de la partie syndicale, qui sont épaulés par un secrétaire de chaque partie. Le Comité exécutif est habilité à agir pour le compte du Conseil dans l'administration des activités du CNM entre les réunions trimestrielles. Les décisions du Comité exécutif sont assujetties à la ratification officielle par le Conseil lors des réunions ordinaires de celui-ci. Le Conseil peut aussi déléguer son pouvoir décisionnel au Comité exécutif pour permettre que des mesures soient prises dans des délais raisonnables et de manière efficace.

Le Secrétaire général relève de la direction générale du Comité exécutif et il n'est membre ni du Conseil ni d'un comité du CNM. Chacun leur tour, les parties patronale et syndicale nomment le secrétaire général, qui dirige ensuite le secrétariat du CNM pendant cinq ans. Le secrétariat du CNM, qui agit sous la direction générale du Secrétaire général, offre des services de soutien administratif et professionnel au Conseil ainsi qu'aux instances qui le composent.

Le travail quotidien du CNM est accompli par les nombreux représentants des parties qui agissent à titre de membres désignés des comités de travail, des groupes de travail et des conseils de gestion du CNM. Ces diverses instances font rapport au Conseil par l'intermédiaire du Comité exécutif et mènent une vaste gamme d'activités qui sont déterminées à l'occasion par le Comité exécutif.

RÉALISATIONS ET ENJEUX

Le Conseil national mixte est extrêmement chanceux de pouvoir compter sur le temps et les efforts de nombreux représentants chevronnés provenant tant de la partie syndicale que de la partie patronale, qui donnent vie au mandat du CNM par le truchement des instances qui composent celui-ci. Chaque année, ces représentants se penchent sur des questions à la fois complexes et difficiles et peuvent se targuer de posséder un brillant bilan de réalisations. Le sommaire qui suit fait l'exposé des travaux menés par les instances composant le CNM au cours des douze mois qui ont précédé le mois de mars 2004.

Comité des communications

- Guidé par des priorités approuvées préalablement dans le cadre stratégique du CNM en matière de communications, le Comité des communications a poursuivi son travail en vue de rehausser la présence du CNM et de promouvoir la valeur des activités de collaboration syndicales-patronales. Après avoir fait enquête sur les besoins des utilisateurs, le Comité a conseillé le personnel du Secrétariat qui, avec l'aide d'un expert-conseil, a géré une restructuration et une modernisation complètes du site Internet du CNM. Lancé lors du colloque annuel, ce nouveau site offre un nouveau mécanisme de recherche des griefs facile d'utilisation, facilite la navigation dans tout le site et offre des renseignements beaucoup plus détaillés sur le CNM, ses processus et les activités en cours.

  Dans d'autres secteurs, le Comité a contribué à l'élaboration d'une série d'outils d'information destinés à offrir des renseignements plus actuels sur le CNM aux gestionnaires et employés de la fonction publique. Au nombre des résultats obtenus, l'on peut penser notamment au tout premier *Guide des taux et indemnités du CNM*, ouvrage complet décrivant la manière dont les indemnités du CNM sont déterminées et modifiées, à une deuxième édition approfondie des *Lignes directrices relatives à l'instruction des griefs*, outil largement utilisé, destiné aux fonctionnaires et aux représentants qui prennent part au processus de règlement des griefs du CNM. Le Comité a consacré beaucoup d'énergie à améliorer le *Rapport annuel du Secrétaire général (2002-2003)* qui, pour la première fois, a été distribué non seulement à tous les clients du CNM, mais aussi à un auditoire élargi de sous-ministres et de chefs des Ressources humaines. La stratégie en matière de communications a été appuyée également par le programme de promotion du Secrétaire général ayant pour cible des groupes de partout au pays. Au cours de l'année, le Secrétaire général a accepté de prononcer quatorze allocutions de l'Arctique au Pacifique en passant par l'Atlantique, dont certaines ont revêtu la forme d'exposés généraux, présentés à six conseils fédéraux, et il a accepté également de tenir des discussions spécialisées sur l'élaboration conjointe au CNM avec plusieurs assemblées ministérielles et régionales.

Comité des Directives sur le service extérieur

- Le Comité des Directives sur le service extérieur (DSE) a entrepris l'année en mettant la dernière main à un regroupement complet des 41 DSE pour assurer des renvois et un format cohérents à la lumière des modifications effectuées à un bon nombre des Directives au cours de la révision périodique pluriannuelle. Les membres du Comité se sont ensuite attaqués aux questions de fond que cet examen n'avait pas permis de régler ainsi qu'aux questions que lui a confiées le Comité exécutif. La tâche consistant à examiner le meilleur moyen d'entreprendre le prochain processus de révision périodique pour moderniser davantage le contenu des directives et rationaliser le processus dans son ensemble a continué d'occuper dans une large proportion les discussions du Comité.

  En plus d'effectuer la mise à jour ordinaire des indemnités et des primes au moyen des méthodes établies, le Comité a révisé un certain nombre de méthodologies : *Évaluation de la difficulté des missions (DSE 58 – Indemnité différentielle de mission), Détermination des frais de logement des fonctionnaires (DSE 25 - Logement)* et *Indemnité spéciale de mission (DSE 56 - Indemnités incitatives de*

service extérieur). Les membres se sont employés également à mettre sur pied des groupes d'études chargés d'étudier des questions se rapportant à des sujets tels : les soins de santé *(DSE 9-38-39-40-41-42)*, les enfants/frais de garde *(DSE 32)*, le taux par kilomètre à la demande de l'employé, les voyages/la réinstallation *(DSE 3-15-16)* et les questions concernant les conjoints *(DSE 17)*.

Comité des voyages en service commandé

- Ainsi que le Comité exécutif lui en a confié le mandat, le Comité des voyages en service commandé a créé un groupe de travail chargé d'examiner les questions et les propositions qui n'étaient pas encore réglées au moment de l'entrée en vigueur, le 1er avril 2003, de la nouvelle Directive sur la réinstallation – Programme de réinstallation intégré (PRI), deuxième directive dont ce Comité a la responsabilité. Un rapport sur cette question, incluant des recommandations possibles en vue d'autres changements dans le contenu de la directive, devait être présenté au Comité exécutif à la fin du printemps de 2004. Une troisième directive relève du Comité, soit la directive qui se rapporte à l'aide au transport quotidien. Après avoir obtenu des propositions à la fin de 2003 et au terme de la période de participation/d'abstention au début de 2004, le Comité exécutif a renvoyé la question de l'aide au transport quotidien au Comité des voyages en service commandé pour examen, dans l'espoir que ces travaux soient terminés à l'été de 2004. Un deuxième groupe de travail a été établi à cette fin.

  En plus de s'acquitter de ses tâches relatives à la révision des directives, le Comité des voyages en service commandé s'est penché sur une demande d'interprétation fondée sur l'article 15 du Règlement, concernant un cas où l'indemnité journalière globale avait remplacé le paiement des indemnités de repas et autres indemnités habituelles, et il a formulé des recommandations à cet égard. Le Comité s'est penché également sur les résultats du rapport publié cette année par PHH/Arval sur les taux par kilomètre et a recommandé des révisions à ces taux au Comité exécutif pour le 1er avril 2004. Les discussions se poursuivront sur les questions qui découlent des données fournies par PHH/Arval et sur l'application de la méthode de calcul des taux par kilomètre mise au point par le Comité.

Comité des postes isolés et des logements de l'État

- En dépit de la démission de leur président, Burt Hunt, les membres du Comité des postes isolés et des logements de l'État (CPILE) ont continué à réaliser des progrès importants dans leur travail au cours de la période de référence. Le Comité a continué à offrir des séances d'information sur la nouvelle Directive sur les PILE dans toutes les régions concernées du pays. Les besoins en matière de formation ont été réévalués à l'automne, et le Comité a accepté d'organiser une séance d'information supplémentaire à Québec au début de 2004.

  Un certain nombre de ministères ont fait part de leurs inquiétudes sur la question des avantages imposables découlant de la deuxième étape de la révision périodique de la Directive. Reconnaissant qu'il s'agissait là d'une question importante, le CPILE a créé un sous-comité chargé d'effectuer les recherches permettant de clarifier la question à l'intention des ministères. Désireux de conserver cette approche proactive, le Comité a créé un autre sous-comité, à qui il a confié la tâche de se pencher sur la question des critères de désignation

régissant l'admissibilité à la désignation de poste isolé. En réponse aux interrogations soulevées sur la question de l'aide au titre des voyages pour congé annuel, le Comité a préparé un document de questions et réponses destiné au site Internet du CNM. Le Comité a accepté également de surveiller le passage vers la nouvelle indemnité de frais de logement pour les fonctionnaires qui pourraient devoir faire face à des augmentations de loyer par suite de l'adoption de taux fondés sur le marché à compter du 1er septembre 2003. Enfin, à la demande du Comité exécutif, un sous-comité a été établi en vue de clarifier les renvois au taux par kilomètre inférieur dans la Directive. Un rapport doit être présenté au Comité exécutif au printemps de 2004.

Comité consultatif mixte sur la rémunération

- Fort des progrès réalisés au cours de l'exercice précédent, le Comité consultatif mixte sur la rémunération a continué à travailler en étroite collaboration avec Statistique Canada en vue d'élaborer un bon nombre des éléments techniques qui seront à la base de l'enquête nationale sur la rémunération. Tout au long de l'exercice, Statistique Canada a présenté de nombreux rapports au Comité pour discussions, dont la *Proposition d'enquête pilote sur la rémunération* ainsi qu'un *Aperçu de l'enquête pilote*. Sous la direction du CCMR, Statistique Canada a mis la dernière main à un projet de faisabilité sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP) qui seront utilisés dans le cadre de l'enquête sur les pratiques de rémunération qui sera menée à l'extérieur du gouvernement fédéral, et a dressé un guide détaillé sur l'élaboration d'un « outil de nivellement » en vue de faciliter les comparaisons entre des emplois dans la fonction publique et des postes au sein des employeurs visés par l'enquête.

  Impressionnés par les relations de travail fructueuses qui se sont tissées avec Statistique Canada, les présidents du CCMR ont recommandé au Comité exécutif, et ce dernier a accepté, que l'on continue de faire appel à l'organisme en question pour obtenir des conseils et pour accomplir les activités opérationnelles du CCMR. Les conclusions de l'enquête pilote qui doit être menée en Ontario en mars 2005 ne seront pas publiées, mais elles serviront d'outil de recherche pour permettre au CCMR d'évaluer la méthodologie de l'enquête et de parfaire la méthode qui sera privilégiée dans le cadre d'une enquête nationale à venir qui viendra appuyer les négociations collectives. Au cours de l'exercice, le CCMR a achevé et publié un *Compendium des dispositions contenues dans les conventions collectives* pour utilisation par les parties.

Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi

- Les membres du Comité mixte sur l'équité en matière d'emploi (CMEE) se sont penchés sur les moyens d'améliorer l'efficacité des réunions du CMEE et d'élargir la composition du Comité de manière à mieux équilibrer la représentativité entre les représentants de la partie patronale et ceux de la partie syndicale. Le Comité a analysé les progrès réalisés sur le Rapport *Faire place au changement* et le lancement de nouveaux outils de communication découlant de ce rapport, ainsi que l'incidence possible de la *Politique sur l'emploi pour une période déterminée* révisée sur les groupes désignés. Il a analysé les résultats du *Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux* de la perspective de l'équité en matière d'emploi et examiné la mise en application de la *Politique sur l'obligation de*

prendre des mesures d'adaptation en plus d'étudier le *Profil des compétences en leadership de la fonction publique* élaboré par la Commission de la fonction publique ainsi que le cadre qu'elle a proposé pour les programmes d'équité en matière d'emploi.

Comité de la sécurité et de la santé au travail

- Le Comité de la sécurité et de la santé au travail (SST) a poursuivi sa révision ambitieuse des Directives du CNM sur la sécurité et la santé au travail à la lumière des dispositions révisées du *Code canadien du travail* et de son Règlement d'application, ce qui l'a amené notamment à épurer les directives et à les remanier de manière qu'elles soient conformes au Règlement canadien sur la SST. Cette tâche s'est révélée plus difficile et plus longue que prévu, ce qui a incité le Comité à demander plus de temps au Comité exécutif pour pouvoir rédiger un rapport plus complet et plus précis. À la fin de la période de référence, le Comité de la SST avait néanmoins achevé une première révision impressionnante de toutes les directives, étape nécessaire à l'élaboration d'une recommandation au Comité exécutif en vue d'une révision en profondeur du contenu de ces textes.

  En décembre, une indemnité pour chaussures de sécurité révisée devant entrer en vigueur le 1er janvier 2004 a été approuvée au moyen de la méthodologie établie. L'indemnité a connu une baisse pour la troisième année consécutive, ce qui a amené le Comité à afficher sur le site Internet du CNM une note explicative concernant la formule utilisée pour calculer l'indemnité. Le Comité a convenu de créer un sous-comité chargé d'étudier la possibilité de réviser le coût de base des chaussures de sécurité, qui est demeuré inchangé depuis 1997.

Comité des langues officielles

- L'exercice 2003-04 a été extrêmement fécond pour le Comité des langues officielles. Le travail de collaboration effectué dans le cadre du projet de révision des politiques en matière de langues officielles entrepris par le Secrétariat du Conseil du Trésor s'est révélé un modèle efficace de consultation et d'élaboration conjointe. Le Comité a présenté des avis et des conseils détaillés pour examen par le SCT, et nombre de ses recommandations ont été adoptées dans le document final publié par le Conseil du Trésor.

  Le Comité a été consulté également dans le cadre de l'exercice de révision des dispositions du Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la fonction publique entrepris par la Commission de la fonction publique (CFP). Le Comité a présenté des avis et des conseils qu'il souhaite voir pris en compte dans la préparation de l'analyse et des recommandations qui seront soumises aux commissaires de la CFP.

Comité d'orientation pangouvernemental en matière de sécurité et de santé au travail

- Les discussions sur un document de réflexion préparé par le Conseil du Trésor et sur un nouveau mandat du Comité pangouvernemental ont repris avec l'aide du Secrétaire général, qui a facilité les discussions entre les co-présidents. Les parties ont convenu de travailler dans les limites d'un échéancier serré et, à la fin

de la période de référence, elles en étaient presque arrivées à un aboutissement heureux. Compte tenu des discussions informelles tenues avec le Comité exécutif, les représentants s'attendaient à ce que le mandat révisé soit approuvé au début du nouvel exercice financier, ce qui permettrait finalement au Comité pangouvernemental d'entreprendre le travail de collaboration dans ce domaine d'intérêt public des plus importants.

Comité des relations syndicales-patronales

- Le Comité des relations syndicales-patronales offre des services de soutien et de direction aux fins de la tenue du colloque annuel du CNM. De manière générale, le colloque de 2003, qui s'est tenu à St. John's (Terre-Neuve et Labrador), a été considéré comme ayant remporté un franc succès. Les sujets discutés en plénière ont porté notamment sur le Régime de soins de santé de la fonction publique, la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et les enjeux auxquels doivent faire face les fonctionnaires de Terre-Neuve et du Labrador. Des ateliers portant sur divers aspects du nouveau régime législatif concernant les relations du travail et la dotation ont suscité de vives discussions, tout comme le discours prononcé par l'honorable Lucienne Robillard, Présidente du Conseil du Trésor. La planification de la rencontre de 2004, qui se tiendra dans la Région de la capitale nationale dans le cadre du soixantième anniversaire du CNM, a été entreprise dès que le colloque de cette année a pris fin.

  Le Comité a assumé également la tâche particulière de concevoir et d'exécuter un programme d'événements et de publications entourant la célébration du 60e anniversaire du CNM tout au long de l'année 2004. Deux nouveaux projets principaux viennent alimenter ce programme : i) la création d'un produit sur CD-ROM exposant le mandat et les activités du CNM, destiné aux représentants des employeurs et des agents négociateurs de toute la fonction publique, et ii) un Programme de reconnaissance spécial dans le cadre du 60e anniversaire, dont l'objet est de reconnaître la contribution remarquable de cinq personnes aux activités du CNM. Dans le cadre du 60e anniversaire, on a créé également une affiche soulignant l'événement, une épinglette commémorative et une nouvelle brochure contenant certains renseignements généraux sur le CNM.

Comité du réaménagement des effectifs

- L'année s'est révélée assez calme pour le Comité du réaménagement des effectifs, qui n'a reçu et examiné qu'un seul nouveau grief. Le Comité prévoit cependant que l'exercice 2004-05 sera beaucoup plus chargé compte tenu de la décision du Comité exécutif de lancer une révision périodique de la Directive sur le RE. À cet égard, les propositions des parties sont attendues au plus tard le 1er octobre 2004.

Conseil de gestion du Régime de soins dentaires

- Le Comité exécutif a commandé la tenue d'une étude conjointe en vue de réviser et de moderniser le mandat des deux Conseils de gestion du CNM (Régime de soins dentaires et Régime d'assurance invalidité). Le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires a participé activement à cette révision, tenant des discussions préliminaires sur le mandat avec les auteurs de la révision, puis

recommandant des améliorations aux versions préliminaires communiquées aux membres du Conseil de gestion dans le cadre de l'étude. Comme d'habitude, l'audition d'appels et l'examen des rapports provenant de l'administrateur du Régime ont accaparé le gros du temps du Conseil de gestion. Parmi ces appels, les membres ont été appelés à étudié et à résoudre, pour la première fois, un cas portant sur le droit d'un employé suspendu à la protection, ce qui a incité le Conseil de gestion à rappeler aux ministères leurs responsabilités envers les employés suspendus pour une période de plus d'un mois. Le Rapport annuel de 2002 du Conseil de gestion a été approuvé par le Comité exécutif et, pour la première fois, il a été affiché sur le site Internet du CNM dans l'espoir de rejoindre un auditoire élargi.

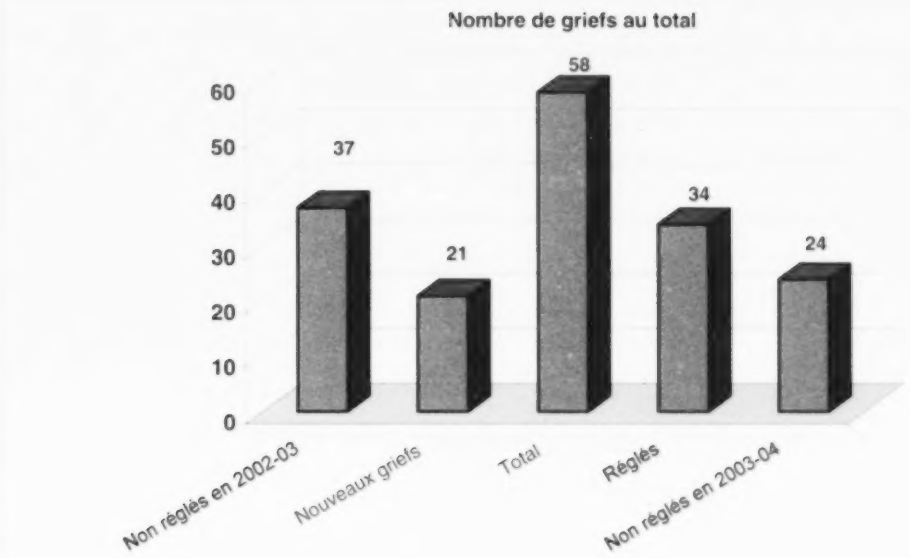
Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité

- Comme ce fut le cas pour le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, le Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité a suivi de près le travail de révision du mandat lancé par le Comité exécutif. En septembre, il a vécu des moments difficiles lorsque son conseiller médical, qui travaillait pour le Conseil de gestion depuis plusieurs années, a démissionné, ce qui a amené les membres du Conseil de gestion à définir clairement le mandat et le rôle du prochain conseiller et à lancer un processus de recrutement du candidat idéal pour combler ce rôle de soutien important. Le Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité a mis la dernière main à son Rapport annuel de 2002 et l'a affiché sur le site Internet du CNM. Il a aussi demandé au sous-comité des communications de reprendre ses activités pour étudier le dossier de l'accès à l'information et de la disponibilité de l'information sur l'assurance invalidité pour les employés et leurs gestionnaires.

GRIEFS ET APPELS

Ainsi que l'illustre le Graphique 1 ci-dessous, au total, 58 dossiers de griefs étaient actifs entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004, et 21 de ces dossiers avaient été reçus au cours de la période de référence. (À noter qu'un dossier de grief peut contenir des griefs présentés par plus d'un fonctionnaire sur une même question). Au fil de l'exercice, 34 dossiers de griefs ont été fermés, comparativement à 15 pour les douze mois précédents. Au 30 mars 2004, 24 dossiers demeuraient en suspens comparativement à 37 à la fin de l'exercice précédent. La plus grande part des dossiers, soit 38 des 58 dossiers qui ont été actifs au cours de l'exercice, portaient sur les directives qui relèvent du Comité des voyages en service commandé. Cette concentration vient alourdir la charge de travail déjà très lourde du Comité des voyages en service commandé, ce qui continue de préoccuper grandement les membres du Comité exécutif du CNM.

Graphique 1



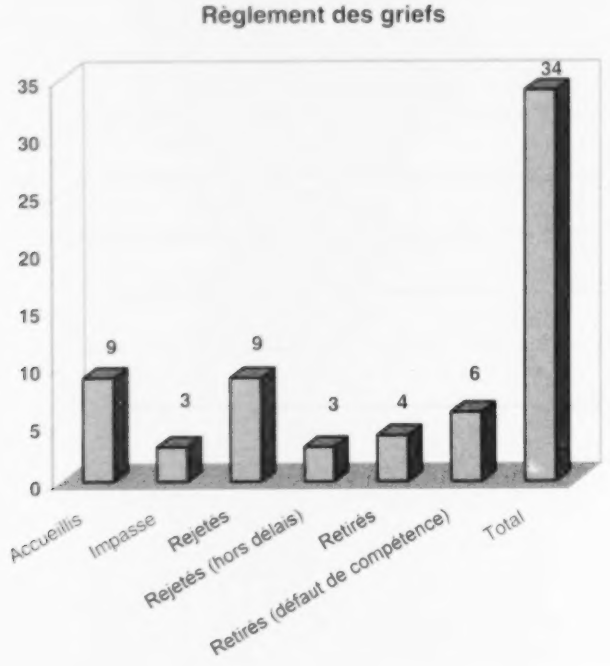
Bien que le record établi en 2003-04 au chapitre de la diminution du nombre de griefs non réglés représente une certaine source d'encouragement, le Comité exécutif et le Secrétariat du CNM estiment qu'il y a encore place à l'amélioration. Le délai moyen qui s'écoule entre le moment où les dossiers de griefs sont ouverts et celui où ils sont clos demeure trop long. Si certains délais échappent à la maîtrise du CNM, comme lorsque les parties demandent l'ajournement d'une audience sur un grief ou qu'un délai supplémentaire est nécessaire pour combler les lacunes dans les dossiers des griefs soumis au Secrétariat, l'adoption de mesures internes pourrait permettre de prévenir ou de réduire certains autres délais. Le Secrétariat a établi pour lui-même plusieurs nouveaux objectifs de rendement :

- Faire en sorte qu'un dossier de grief soit analysé et renvoyé au Comité exécutif ou à un comité de travail dans un délai d'**un mois** suivant sa réception, sauf dans les cas où les dossiers incomplets nécessitent des communications supplémentaires avec les parties;
- S'efforcer de fixer la date d'une audience dans un délai de **trois mois** suivant le renvoi d'un grief à un comité de travail;
- Achever les rapports des comités au Comité exécutif recommandant une décision sur un grief dans les **deux semaines** de l'audience sur le grief.

Le Graphique 2 illustre l'issue des 34 dossiers de griefs qui ont été fermés au cours de l'exercice. Vingt-deux des 34 dossiers mettaient en cause le Comité des voyages en service commandé, six autres dossiers portaient sur les postes isolés et les logements de l'État, tandis que quatre dossiers soulevaient des questions de sécurité et de santé au travail, un dossier se rapportait aux Directives sur le service extérieur et le dernier dossier mettait en cause le réaménagement des effectifs. Un nombre égal de griefs ayant fait l'objet d'une décision finale ont été accueillis et rejetés (soit neuf dans chaque cas) au

fond, et trois dossiers ont été rejetés parce qu'ils avaient été présentés en dehors des délais. Seulement trois griefs ont abouti à une impasse, ce qui illustre l'efficacité de la méthode unique du CNM au chapitre décisionnel. Au total, dix dossiers de griefs ont été fermés après avoir été réglés ou retirés par les parties.

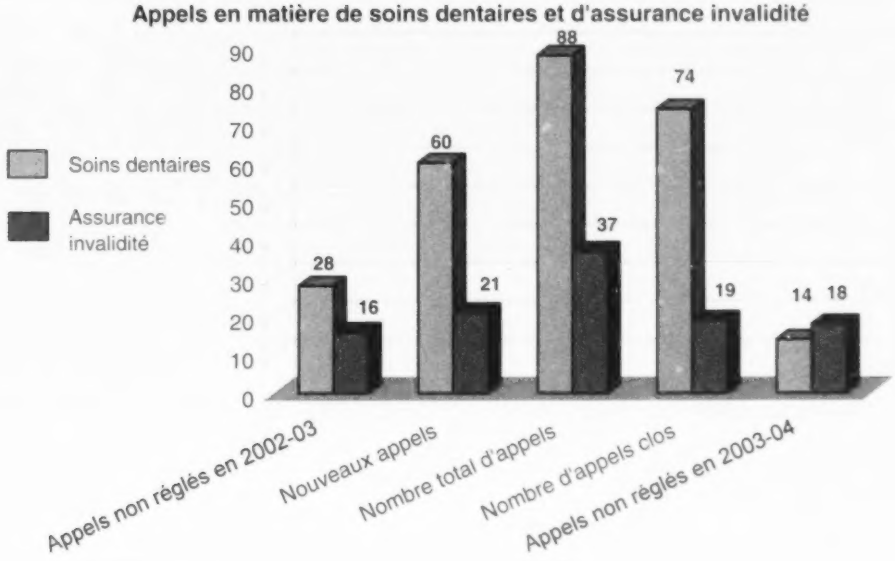
GRAPHIQUE 2



APPELS AUX CONSEILS DE GESTION DU RÉGIME DE SOINS DENTAIRES ET DU RÉGIME D'ASSURANCE INVALIDITÉ

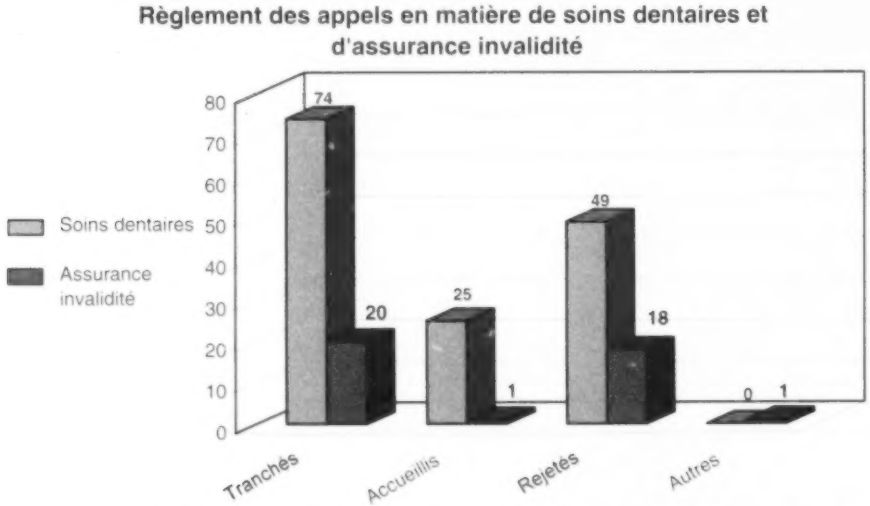
Le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires et le Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité entendent tous deux les appels interjetés par les employés à l'encontre du refus des administrateurs du régime de leur verser des prestations. Au cours de l'exercice 2003-04, soixante nouveaux appels ont été déposés par le truchement du Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, tandis que vingt et un nouveaux appels ont été interjetés par le truchement du Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité. Ces dossiers sont venus s'ajouter à ceux qui n'avaient pas été réglés au cours de l'exercice précédent (28 dans le premier cas et 16 dans le deuxième cas). Au cours de l'exercice, 74 appels en matière de soins dentaires et 19 appels en matière d'assurance invalidité ont été examinés par les deux conseils de gestion, ce qui représente une hausse de 27 et de 11 appels respectivement par rapport à l'exercice 2002-03. Pour le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, cela s'est traduit par une réduction marquée de sa charge de travail en suspens à la fin de l'exercice. Pour le Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité, les résultats obtenus à la fin de l'exercice 2003-04 suivent de très près ceux qui ont été obtenus en 2002-03.

Graphique 3



Le Graphique 4 illustre la manière dont les appels ont été réglés au cours de la période de référence. En ce qui concerne le Conseil de gestion du Régime de soins dentaires, le nombre d'appels rejetés a dépassé le nombre d'appels accueillis dans une proportion de 3 à 1, un ratio beaucoup plus élevé que celui de 2002-03. Au Conseil de gestion du Régime d'assurance invalidité, un seul appel a été accueilli au cours de l'exercice, alors qu'aucun appel n'avait été accueilli au cours de l'exercice précédent.

GRAPHIQUE 4



La rubrique « Autres » désigne le cas où des informations ont été demandées et où aucune décision n'avait été rendue à la fin de la période de référence.

CONSEIL CONSULTATIF DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique (CCCFP) est un organisme consultatif indépendant, épaulé par le Secrétariat du CNM, et formé de trois parties : des représentants de la partie syndicale, des ministères et organismes et de la Commission de la fonction publique. Établi en 1999, le CCCFP est un lieu où la collaboration est de mise et où l'objectif des parties est de renforcer le régime de dotation dans la fonction publique et de s'attaquer à d'autres enjeux connexes de la gestion des ressources humaines. Des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada participent également aux activités du CCCFP.

Le comité directeur du CCCFP, chargé de la direction et de la coordination du travail du Conseil entre les réunions annuelles, s'est réuni à quatre reprises au cours de l'exercice 2003-04 pour examiner des questions de principe soulevées par la Commission et pour gérer et revoir le travail de ses différentes composantes.

Groupe de travail sur l'élaboration conjointe

- Le *Rapport du CCCFP sur l'élaboration conjointe* a été largement distribué dans toute la communauté des ressources humaines à l'été de 2003. Au nombre des points saillants du Rapport, il y a eu la présentation d'un modèle de processus destiné à aider les parties qui envisagent d'avoir recours à l'élaboration conjointe pour régler un problème ou créer conjointement un produit donné. L'accent a été mis surtout sur les attitudes et les comportements qui appuient et permettent une élaboration conjointe fructueuse. La Commission de la fonction publique a donné son aval au rapport en septembre, le qualifiant de contribution maîtresse aux fins des discussions sur l'avenir de l'élaboration conjointe, et a établi les mesures de suivi à prendre.

Groupe de travail sur la mobilité II

- Le Groupe de travail sur la mobilité II a présenté son rapport à la CFP en janvier 2004. Dans ce document, il a souligné la complexité des questions de mobilité et cerné les obstacles à la mobilité que pose chacun des divers aspects établis du « problème » de mobilité. Le groupe de travail a examiné également, avec la Direction générale de la recherche de la CFP, les résultats du sondage effectué auprès des employés de la fonction publique, dans la mesure où ceux-ci se rapportaient à la mobilité, et étudié d'autres données empiriques disponibles de manière à évaluer les tendances qui se dessinent, au sein de la fonction publique, en matière de mobilité.

Comité consultatif sur les nominations sans concours

- Le Comité consultatif sur les nominations sans concours a formulé des recommandations destinées à l'équipe d'évaluation de la Commission chargée d'assurer le suivi du projet pilote sur la délégation aux administrateurs généraux du pouvoir de faire des nominations sans concours de candidats de l'extérieur de la fonction publique. Ce Comité est composé de deux représentants des agents

négociateurs, des ministères et de la CFP. Il a reçu et étudié toute la documentation et l'information portant sur le projet pilote, puis aidé l'équipe d'évaluation à établir les critères d'évaluation et les outils requis. La version préliminaire d'un rapport et d'un plan d'action a été préparée en vue de la présentation à la CFP au printemps de 2004.

Groupe de travail sur les bassins de candidats préqualifiés

- Ce groupe de travail a poursuivi ses travaux de révision et d'analyse des propositions ministérielles aux fins de projets pilotes portant sur les bassins de candidats préqualifiés. Dans le cadre de ces travaux, le groupe de travail a mis au point des sondages à mener auprès des employés pour surveiller les attitudes envers les projets pilotes de BCP et assurer le suivi de la mise en œuvre d'un modèle de recours connexe. À ce jour, les sondages ont été exécutés au sein d'un seul ministère. Le rapport initial sur ce projet sera disponible au printemps de 2004. Au cours de l'exercice, le groupe de travail a également examiné et formulé des recommandations à la CFP sur les bassins de candidats préqualifiés dans six autres ministères.

À l'horizon

- L'adoption du projet de loi C-25, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* annonce d'importants changements dans la gestion des processus de dotation et de gestion des ressources humaines dans la fonction publique. La Loi édicte l'obligation, pour les ministères et les organismes, de consulter davantage les agents négociateurs sur les questions de RH, et pour la CFP, de consulter les parties sur les questions de dotation importantes. Pour cette raison, le CCCFP s'est engagé à créer deux nouveaux groupes de consultation, dont l'un sera chargé d'examiner de nombreux éléments du nouveau cadre de nomination, et l'autre, les règles auxquelles sont assujetties les activités politiques des employés au sein de la fonction publique.

LES AFFAIRES CONTINUENT

Le Secrétariat du CNM est composé du Secrétaire général, de neuf employés et d'un coordonnateur des appels en matière d'assurance-invalidité, embauché à contrat. Les activités quotidiennes du CNM sont gérées par la secrétaire du Conseil et gestionnaire des Opérations du CNM, Nicole Paré-Bisson, qui en est maintenant à sa quatorzième année avec le Secrétariat. Les activités parallèles menées au soutien du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique et de ses groupes de travail relèvent de la responsabilité d'un gestionnaire distinct. À la fin de l'exercice, Karl Koch occupait ce poste.

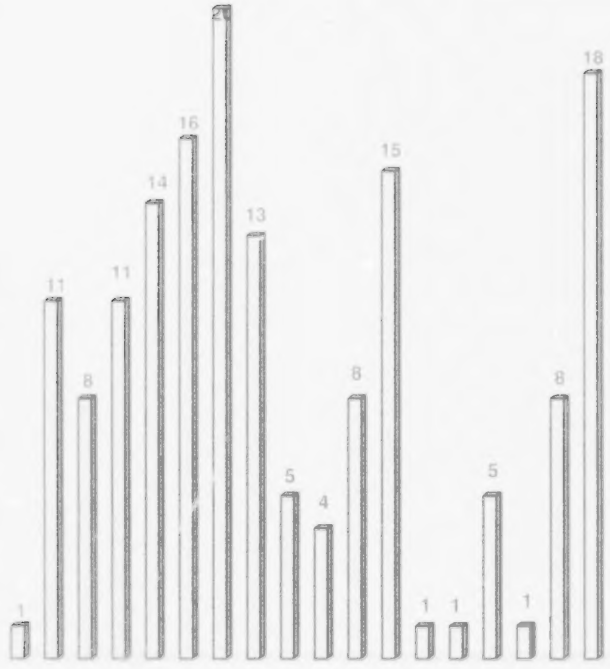
Comme par le passé, le Secrétariat a connu une année très chargée, fournissant des services de soutien professionnel, administratif et logistique pour la tenue des réunions du Conseil, du Comité exécutif et des diverses instances qui composent le CNM. En plus des réunions trimestrielles du CNM plénier et de son colloque annuel, le Secrétariat a organisé 137 séances des comités, des groupes de travail et des conseils de gestion, et assuré le suivi de toutes les réunions. Dix-huit séances se sont ajoutées du fait des activités qui relèvent du mandat du CCCFP. Le Secrétariat a facilité également des consultations syndicales-patronales spéciales et des séances d'information sur des questions telles la

nouvelle loi sur la modernisation des ressources humaines, la dénonciation, la politique sur la rémunération, l'initiative des gestionnaires du Conseil du Trésor et la réaction de la fonction publique à la grippe aviaire.

En décembre, le Secrétariat a assumé conjointement, avec le personnel de la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC), la tâche d'appuyer le travail du Comité consultatif patronal-syndical sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique, groupe bilatéral de la haute direction qui aura pour mandat de se pencher sur les enjeux et les problèmes que pose la mise en œuvre de la nouvelle loi. Ce Comité a tenu une rencontre préliminaire au cours de la période de référence.

Réunions des comités du CNM tenues en 2003-2004 et appuyées par le Secrétariat du CNM

(en fonction du nombre de jours au cours desquels des réunions ont été tenues)

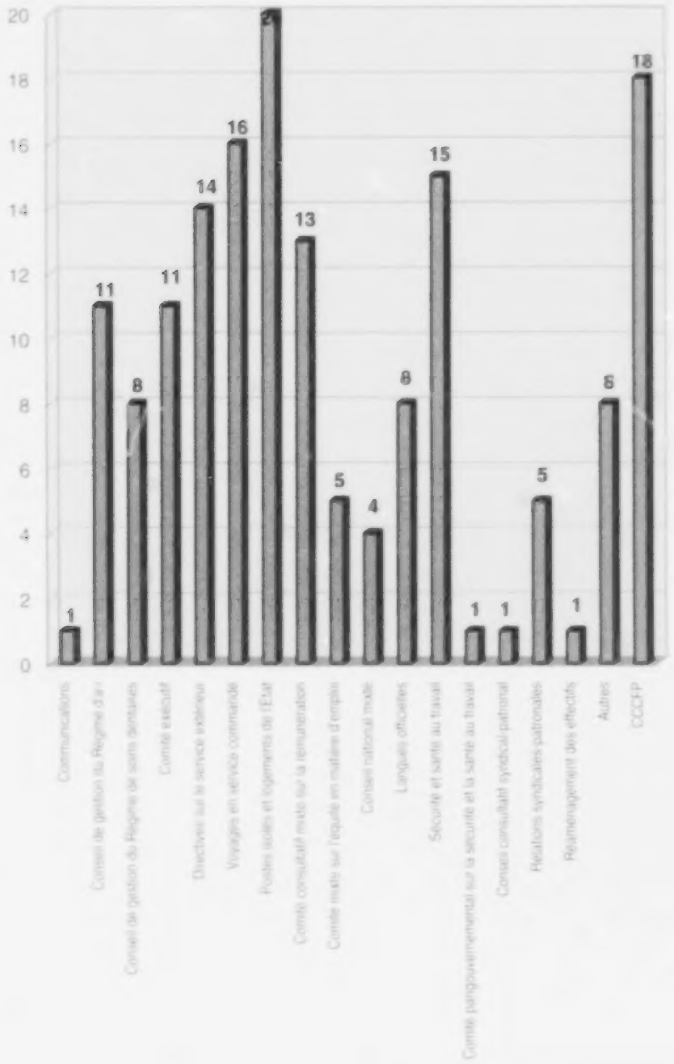


nouvelle loi sur la modernisation des ressources humaines, la dénonciation, la politique sur la rémunération, l'initiative des gestionnaires du Conseil du Trésor et la réaction de la fonction publique à la grippe aviaire.

En décembre, le Secrétariat a assumé conjointement, avec le personnel de la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC), la tâche d'appuyer le travail du Comité consultatif patronal-syndical sur la Loi sur la modernisation de la fonction publique, groupe bilatéral de la haute direction qui aura pour mandat de se pencher sur les enjeux et les problèmes que pose la mise en œuvre de la nouvelle loi. Ce Comité a tenu une rencontre préliminaire au cours de la période de référence.

Réunions des comités du CNM tenues en 2003-2004 et appuyées par le Secrétariat du CNM

(en fonction du nombre de jours au cours desquels des réunions ont été tenues)



RECONNAISSANCE

Le mois de décembre 2003 a été marqué par des changements profonds au sein du CNM. À la suite de l'annonce faite par le gouvernement le 12 décembre concernant la restructuration d'un certain nombre de ministères et d'organismes, dont le Secrétariat du Conseil du Trésor, le président James Lahey a quitté son poste de président du Conseil national mixte et de la partie patronale. À la fin du même mois, Steve Hindle a lui aussi remis sa démission à titre de coprésident du CNM et de président de la partie syndicale. Ces deux hommes ont joué des rôles de leaders essentiels au sein du CNM et ont défendu avec ardeur l'approche de collaboration privilégiée pour régler les questions de relations de travail qui se trouve au cœur du modèle préconisé par le CNM. Tous deux ont appuyé explicitement le rôle qu'a joué le Secrétariat du CNM, ce dont tous les membres du personnel du CNM leur sont extrêmement reconnaissants. Bien qu'ils ne soient plus liés officiellement au CNM, Jim et Steve sont demeurés actifs après le mois de décembre en continuant de jouer, chacun de leur côté, un rôle de leader dans la communauté des relations de travail. Nous entrevoyons un bel avenir pour chacun d'eux.

Jim Lahey et Steve Hindle

Chaque année, une liste des collaborateurs du CNM et du CCCFP qui se méritent la reconnaissance de tous est très longue, certainement trop longue pour en faire la nomenclature ici. En cette année où une nouvelle loi met en valeur l'élaboration conjointe, il convient parfaitement de reconnaître particulièrement le travail du groupe de travail du CCCFP sur l'élaboration conjointe, surtout celui des deux coprésidents, Diane McCusker (Directrice générale, Relations avec les employés, MDN), et Bob Taylor (Vice-président, section locale 2228, FIOE), dont le leadership a rendu le *Rapport sur l'élaboration conjointe* possible. Ce document important démystifie la notion d'« élaboration conjointe » et démontre clairement qu'il peut être un processus d'application souple ---- en fait, un outil dont les parties se servent déjà ensemble dans divers environnements, le CNM et le CCCFP inclus. Quiconque est désireux d'améliorer les relations en milieu de travail doit absolument consulter la feuille de route que dresse le rapport en vue des diverses étapes d'un processus d'élaboration conjointe ainsi que son analyse des attitudes et des comportements qui permettent aux initiatives de collaboration de porter fruit.

Diane et Bob contribuent depuis longtemps à la résolution d'importantes questions de relations de travail et de gestion des ressources humaines. Ils ont leur propre manière d'aborder ces questions, et ils font constamment preuve d'un niveau élevé de dévouement à la cause de la collaboration et d'un respect sans équivoque pour les intérêts des deux parties. Ils méritent amplement les louanges de leurs pairs.

Diane McCusker et Bob Taylor

Le *Rapport sur l'élaboration conjointe* peut être consulté sur le site Internet du CNM et du CCCFP.

MEMBRES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

Partie patronale

Agence canadienne d'inspection des aliments
Bureau du vérificateur général du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Partie syndicale

Alliance de la Fonction publique du Canada
Association canadienne des agents financiers
Association canadienne des employés professionnels
Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Association des employés du Conseil de recherches
Association des pilotes fédéraux du Canada
Association des professeurs des collèges militaires du Canada
Association professionnelle des agents du service extérieur
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Conseil de l'ouest des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Conseil des Unions des arts graphiques de la fonction publique du Canada
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Institut professionnel de la fonction publique du Canada
La Guilde de la Marine Marchande du Canada
Officiers de Communications Maritimes de la Garde Côtière, section locale 2182 des TCA
Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF (au 31 mars 2004)

Partie patronale

Président	Brent DiBartolo, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Vice-président	Richard Burton, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Représentant	Richard Watkins, Service correctionnel du Canada
Secrétaire	Jacques Lemire, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Partie syndicale

Coprésident	Paul Morse, Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228
Vice-présidente	Nycole Turmel, Alliance de la Fonction publique du Canada
Représentante	Michèle Demers, Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Secrétaire	Claude Leclerc, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Secrétariat du CNM

Secrétaire général	Dan Butler
Secrétaire du Conseil	Nicole Paré-Bisson

ANNEXE A

CALENDRIER ANNUEL DE PLANIFICATION 2003-2004 DU CONSEIL NATIONAL MIXTE		
	EXPLICATIONS / CONTEXTE	**ORIENTATIONS / PROCHAINES ÉTAPES**
Partie I – Principales priorités		
Régime de soins de santé de la fonction publique (RSSFP) et contrat de fiducie	Le RSSFP et le contrat de fiducie viennent à expiration le 31 mars 2005. Suivant le protocole d'entente conclu entre les parties en décembre 1999, les négociations en vue d'un renouvellement sont entreprises sur avis d'intention remis entre le 1er et le 30 avril 2004. La fiducie du RSSFP a préparé une série d'études préliminaires sur l'expérience du régime, des analyses comparatives, la conception du régime, les options de financement et des sujets liés. C'est au Secrétariat du CNM qu'a été confiée la tâche de faciliter le processus de négociation d'une nouvelle entente.	• Régler les questions liées au processus qui découlent du protocole d'entente conclu en 1999 • Offrir des séances d'information de « phase d'apprentissage » aux représentants des parties sur l'expérience du régime et les enjeux • Faciliter le processus de négociation d'une nouvelle entente • Signer une nouvelle directive du RSSFP et un nouveau contrat de fiducie
Santé et sécurité au travail	Il devrait bientôt y avoir entente sur le nouveau mandat du Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail. Grâce à un mandat plus clair, le Comité sera en mesure de concevoir et de mettre en œuvre un nouveau plan de travail de manière à rehausser la présence du CNM dans ce domaine d'élaboration de politiques. Le Comité en matière de SST conserve sa responsabilité à l'égard des 18 directives en matière de santé et de sécurité au travail qui existent déjà et qui doivent être modernisées dans les limites d'un cadre qui clarifie l'interaction qui doit exister entre les dispositions des lois, des conventions collectives et des directives du CNM en matière de santé et de sécurité au travail.	• Mettre la dernière main au nouveau mandat du Comité pangouvernemental • Concevoir un plan de travail pour le Comité pangouvernemental • Épurer les directives en matière de SST de manière à ce qu'il y ait interaction appropriée avec le Code canadien du travail et le règlement • Recommander un processus en vue de la révision profonde des directives en matière de SST • Entreprendre la révision des directives
Communication	Des progrès sensibles ont été réalisés en 2003-04 en vue de la mise à exécution d'une stratégie de communication, y compris l'adoption d'un rôle du personnel qui, au sein du	• Mettre en œuvre un plan de travail portant sur le 60e anniversaire • Concevoir des outils de

	Secrétariat du CNM, est voué à cet objectif. À supposer que les fonds nécessaires soient disponibles, il faut maintenant consacrer nos énergies à regrouper les activités de communication en vue de rehausser la présence du CNM parmi les groupes ciblés et de renforcer la valeur des activités de collaboration à l'appui des activités liées à la modernisation de la gestion des RH.	promotion du CNM sur DC ou axés sur le site web • Effectuer une évaluation, auprès des clients, du nouveau site web, et cerner les éléments qui peuvent encore être améliorés • Revoir et actualiser le plan de communication
Conseils de gestion des régimes de soins dentaires et d'assurance invalidité -- Mandat	Les représentants des parties ont été consultés en vue de moderniser le mandat des actuels conseils de gestion des régimes de soins dentaires et d'assurance invalidité. Le Comité exécutif a exigé que le nouveau modèle prévoie un fort volet proactif permettant aux conseils de contribuer à cerner les moyens d'améliorer la conception des régimes et la prestation des services en plus de superviser l'administration des régimes et de se pencher sur des appels.	• Mettre au point le nouveau mandat • Réorienter les plans de travail des conseils de gestion des régimes de soins dentaires et d'assurance invalidité de manière à tenir compte du nouveau mandat
Budget	Le financement supplémentaire accordé au CNM aux fins de la modernisation des RH a pris fin le 31 mars 2004, de sorte que le Secrétariat se retrouve avec une perte de 42 % au niveau des ressources opérationnelles. Le niveau de référence du financement pour l'exercice financier 2004-05 ne pourra suffire qu'à couvrir sept ou huit mois de dépenses du Secrétariat, ce qui ouvre la porte à une réduction marquée des activités de soutien du CNM. Il est essentiel, tant à court terme qu'à long terme, de résoudre la crise budgétaire.	• S'assurer d'un soutien financier supplémentaire à court terme grâce aux fonds destinés aux activités de modernisation des RH • S'assurer d'un rajustement à plus long terme du niveau de référence du financement dans le cadre du budget de la CRTFP
Partie 2 – Directives / Régimes		
Directive sur l'aide au transport quotidien	Le mandat d'effectuer la révision de la Directive sur l'aide au transport quotidien a été confié au Comité des voyages en service commandé au mois de février 2004, l'objectif étant de soumettre au Comité exécutif au plus tard au mois de juin des recommandations en vue des révisions	• Réviser la directive • Approuver et effectuer des changements à la directive
Directives sur le service extérieur	Les travaux se poursuivent sur les questions que la principale révision des DSE n'a pu permettre de régler,	• Signaler les changements qui doivent être apportés aux directives par suite de

	notamment sur d'autres sujets qui ont été soulevés par le Comité exécutif. Il est nécessaire d'adopter rapidement une nouvelle méthode de révision des DSE qui permet de rationaliser la charge de travail qu'assument les parties et de déterminer avec plus de certitude le moment où il y a lieu d'entreprendre la révision périodique des directives qui en font partie.	l'examen des questions non réglées au terme de la révision • Approuver et effectuer des changements à la directive • Faire rapport sur la méthode recommandée en vue des révisions à venir des directives
Directive sur la réinstallation - PRI	La nouvelle Directive sur la réinstallation-PRI est entrée en vigueur le 1er avril 2003. À des fins de suivi, le Comité des voyages en service commandé a été autorisé à revoir les questions que la plus récente révision n'a pas permis de régler et à formuler à l'intention du Comité exécutif des recommandations sur les changements qui pourraient être encore effectués au besoin.	• Signaler les changements qui doivent être apportés à la directive par suite de l'examen des questions non réglées • Approuver et effectuer des changements à la directive
Directive sur le réaménagement des effectifs	Le Comité exécutif a autorisé la révision périodique de la Directive sur le réaménagement des effectifs.	• Demander des propositions de changements à la directive • Analyser les propositions et lancer le processus de participation ou d'abstention • Confier un mandat au comité et effectuer la révision • Approuver et effectuer des changements à la directive
Directive sur les uniformes	Le Comité exécutif a autorisé la révision périodique de la Directive sur le réaménagement des effectifs. Les parties ont été consultées au début de l'année 2004 sur la nécessité d'entreprendre la révision de la Directive sur les uniformes. Sur le fondement des commentaires obtenus, le Comité exécutif a déterminé qu'il n'était pas nécessaire à ce moment-ci d'effectuer une révision en bonne et due forme. Une seule question relevée par un membre du Conseil a été soumise au Comité de la santé et de la sécurité au travail pour examen.	• Examiner la question renvoyée par le Comité exécutif • Approuver et effectuer des changements à la directive

Régime de soins dentaires	Le Comité exécutif a demandé au Secrétaire général de consulter les parties de manière à clarifier les processus aux fins des négociations à venir sur le renouvellement du Régime de soins dentaires (partie du CNM).	• Consulter les parties sur le processus de négociation • Approuver les directives relatives au prochain processus
Partie 3 – Autres projets		
Recherche sur la rémunération	Le Comité consultatif mixte sur la rémunération a mis au point un cadre de méthodologie aux fins du projet pilote exhaustif de recherche sur la rémunération mené par Statistique Canada. Les résultats de ce projet pilote fonderont l'élaboration conjointe d'un programme plus complet de recherche sur la rémunération à l'avenir. La responsabilité à cet égard sera confiée à la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique sous le régime de la *LMFP*.	• Se pencher sur les questions liées au projet pilote de recherche sur la rémunération et assurer le suivi du projet mené par Statistique Canada • Évaluer les résultats du projet pilote et recommander des méthodes en vue des recherches subséquentes • Assurer la liaison avec la CRTFP de manière à garantir un transfert sans heurt de la responsabilité à la nouvelle CRTFP
Modernisation des ressources humaines / Mise en application de la nouvelle loi	Le CNM est encore bien placé pour contribuer, au besoin, à la résolution des difficultés qui se posent dans la mise en application de la LMFP, pour faire valoir des solutions en vue de la modernisation des RH et pour faciliter la coordination des projets de consultation qui y sont associés. On a confié au Secrétariat du CNM la responsabilité conjointe de prendre part aux travaux du Comité consultatif syndical-patronal sur la LMFP.	• Cerner les situations où le CNM peut contribuer à la mise en application de la nouvelle loi et servir de forum en vue de la coordination des activités de consultation • Offrir des services de soutien au Comité consultatif syndical-patronal sur la LMFP
Relations avec les conseils régionaux et les CCTC	Le règlement du CNM envisage la possibilité de mettre sur pied des processus de consultation et d'élaboration conjointe parallèles au niveau régional, mais aucune démarche visant à donner suite à cette option n'a été entreprise à ce jour. Les possibilités de rehausser la présence du CNM dans les régions en coopérant avec les structures régionales actuelles, comme les Conseils fédéraux et les CCTC, existent.	• Cerner les possibilités d'une collaboration accrue sur les processus régionaux d'élaboration conjointe soutenus par les Conseils fédéraux et les CCTC, et y donner suite

Processus de révision des dépenses	Le gouvernement a annoncé son intention d'effectuer la révision systématique de tous les programmes de dépenses actuels en vue de cerner les possibilités de moderniser les programmes et de réaffecter les ressources. Cette révision pourrait soulever des questions nécessitant une consultation entre les parties.	• Surveiller le processus de révision des dépenses et, au besoin, faciliter la consultation sur les questions en découlant.
Règlement du CNM	Le CNM ayant assumé de nouveaux rôles et modernisé ses propres procédures, le Règlement actuel a soulève des questions. Les occasions d'accroître l'efficacité du CNM grâce à des changements à son Règlement devraient être étudiées.	• Examiner les possibilités d'améliorer le Règlement